



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS V**

**CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATU SENSU* EM GESTÃO EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

JOCIANE OLIVEIRA DE BRITO COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL PENAL
COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

**JOÃO PESSOA
2024**

JOCIANE OLIVEIRA DE BRITO COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL PENAL
COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Especialização em Gestão em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba em parceria com a Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. LUIZ HERMÍNIO DO NASCIMENTO

**JOÃO PESSOA
2024**

C837q Costa, Jociane Oliveira de Brito.
Qualidade de vida do policial penal no trabalho como
direito fundamental [manuscrito] / Jociane Oliveira de Brito
Costa. - 2023.
20 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão em Administração
Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Prof. Dr. Luiz Hermínio do Nascimento,
Especialização em Gestão em Administração Pública -
UEPB/ESPÉP. "

1. Servidor penitenciário. 2. Qualidade de vida no trabalho.
3. Instituições penais. I. Título

21. ed. CDD 351

JOCIANE OLIVEIRA DE BRITO COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL PENAL
COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Especialização em Gestão em Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba em parceria com a Escola de Serviço Público do Estado da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão em Administração Pública.

Aprovada em: 05/12/2023

BANCA EXAMINADORA



Dedico este trabalho à minha família, ao meu orientador e a todos os professores e colegas.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	9
3. IMPACTOS PSICOSSOCIAIS.....	13
4. GESTÃO PENITENCIÁRIA.....	17
5. CONCLUSÃO.....	19
REFERÊNCIAS.....	19

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO POLICIAL PENAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

JOCIANE OLIVEIRA^{1*}

RESUMO

O propósito deste trabalho é o de refletir sobre como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é abordada pela instituição penal e seus administradores. O espaço de trabalho onde o servidor penitenciário é submetido por si só já traz um impacto psicossocial, devido ao ambiente de sofrimento humano e conflitos interpessoais, além é claro da infraestrutura das penitenciárias, o treinamento do servidor penitenciário ser muitas vezes insuficiente para lidar com suas tarefas e o quadro de funcionários das unidades serem escassos, sobrecarregando assim os servidores, o que causa nele um sentimento de impotência diante de suas tarefas. Para realização do estudo, utilizou-se como método a revisão de literatura sobre a temática, além de busca de artigos em sites, como google acadêmico, SciELO, Redalyc, entre outros. Os resultados encontrados enfatizam o papel das instituições penais em criar ambientes de trabalho que favoreçam a saúde e minimizem riscos psicossociais e vulnerabilidades associadas ao trabalho penitenciário. Isso é crucial, uma vez que o bem-estar dos trabalhadores penitenciários não é meramente determinado por suas características individuais ou pelas condições desfavoráveis proporcionadas pela instituição.

Palavras chave: Servidor penitenciário; Qualidade de Vida no Trabalho; Instituições Penais.

ABSTRACT

The purpose of this work is to reflect on how the Quality of Working Life (QWL) is approached by the penal institution and its administrators. The workspace where the penitentiary staff is subjected by itself already has a psychosocial impact, due to the environment of human suffering and interpersonal conflicts, in addition to the fact that the infrastructure of the penitentiaries, the training of the penitentiary staff is often insufficient to deal with his tasks and the staff of the units being scarce, thus overloading the servers, which causes him a feeling of impotence in the face of his tasks. To carry out the study, the literature review on the subject was used as a method, in addition to the search for articles on sites, such as academic google, SciELO, Redalyc, among others. The results found emphasize the role of penal institutions in creating work environments that favor health and minimize psychosocial risks and vulnerabilities associated with penitentiary work. This is crucial, since the well-being of prison workers is not merely determined by their individual characteristics or the unfavorable conditions provided by the institution. Rather, this issue is influenced by a complex interaction between several factors, and the way in which these elements are intertwined in the organizational structure.

Keywords: Penitentiary Server; Quality of working life; Penal institutions

^{1*} Educação superior em Letras e Serviço Social, Servidora Pública.
jociane.oliveira.brito.costa@aluno.uepb.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho foi realizado o estudo da literatura na tentativa de abranger os fenômenos os quais envolvem as dimensões humanas implicadas no trabalho que são complexas devido à natureza humana de constantes mudanças, inclusive no âmbito profissional. Para a escola de ergonomia francesa, a atividade laboral designa a maneira do ser humano mobilizar as suas capacidades para atingir os objetivos da produção, pois, tem-se como pressuposto que o trabalho é o enfrentamento da falta de estrutura técnico-organizacional o qual não foi dada, convocando o corpo inteiro e a inteligência para manejar essa carência (ASSUNÇÃO, 2003), visando assim destacar o que os policiais penais passam no exercício do seu trabalho.

Foi aplicada uma metodologia de abordagem qualitativa, por meio de uma pesquisa exploratória e o procedimento para coleta de dados usada neste estudo foi uma revisão sistemática da literatura, buscando por meio dessa, soluções para a melhoria da qualidade de vida profissional do policial penal e observando suas dificuldades quanto ao ambiente de trabalho e ao próprio trabalho em si, afetando sua saúde física e mental.

Fernandes et al. (2002, p.808) aponta em seu estudo o seguinte:

O Sistema Penitenciário (SP) no Brasil e na Bahia passa por uma crise como indicam as celas superlotadas, conflitos entre quadrilhas e o tráfico de drogas dentro das suas Unidades, com elevado número de rebeliões caracterizadas por grande violência.

Na virada do milênio o esforço das organizações por sobrevivência tem sido altamente desgastante e no meio disso estavam os trabalhadores os quais cada vez mais eram colocados em um meio desgastante e que exigem sacrifícios, infelizmente isso é o que muitos sofrem e são obrigados a aceitar devido ao seu sustento (VASCONCELOS, 2001), mas para ajudar os trabalhadores surgiu uma ideia da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), as quais visam proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação na sua execução das tarefas, para as organizações continuarem a atrair e reter os funcionários, porém trata-se de um assunto complexo, pois é difícil encontrar e isolar todos os problemas que afetam a QVT (DAL FORNO; FINGER, 2015; VASCONCELOS, 2001).

Fernandes et al. (2002, p.808) explica a função do agente penitenciário em seu trabalho:

Os Agentes Penitenciários (AP) são os trabalhadores encarregados de revistar presos, celas, visitantes, conduzir presos, realizar a vigilância interna da Unidade e disciplinar a refeição dos presos. Por terem contato direto com os internos e sendo vistos por estes como um dos responsáveis pela manutenção do seu confinamento, estes trabalhadores estão frequentemente expostos a diversas situações geradoras de estresse, tais como intimidações, agressões e ameaças, possibilidade de rebeliões nas quais, entre outros, correm o risco de serem mortos ou se tornarem reféns.

Diante das várias atividades que desenvolvem este tipo de profissional, em seu ambiente de trabalho, que podem ser influenciadas por fatores emocionais,

sociais e até culturais, a presente pesquisa busca responder a questão: Como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é abordada pela instituição penal e seus administradores? O propósito deste trabalho é o de refletir sobre como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é abordada pela instituição penal e seus administradores.

O primeiro tópico aborda conceitos de estudiosos sobre a QVT e como ela é deficitária no que diz respeito aos servidores penitenciários os quais sofrem com a falta da mesma em seu ambiente profissional.

O segundo tópico demonstra as dificuldades que os servidores penitenciários enfrentam no âmbito da sua saúde psicológica, não somente pela doença e recuperação da mesma, mas pelo fato de duvidarem ser uma doença ou “corpo mole”.

O terceiro tópico busca por meio do estudo da literatura meios para proporcionar um melhor ambiente de trabalho para os policiais por meio da gestão penitenciária e políticas públicas.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT sempre foi objeto de preocupação para a sociedade mesmo com outros títulos e contextos, mas sempre com um viés voltado para melhorar a vida do ser humano trazendo bem-estar ao trabalhador nas suas tarefas laborais (VASCONCELOS, 2001), apesar da qualidade de vida e da QVT serem distintas entre si, elas relacionam-se influenciando uma a outra, de forma que as complicações ou desavenças no âmbito profissional tragam consequências nas relações familiares e sociais que estão fora da esfera do trabalho (DAL FORNO; FINGER, 2015).

Nos dias de hoje observamos as rotinas de trabalho cada vez mais desgastantes e massacrantes, em um cenário que paradoxalmente deveria ser o oposto devido ao rápido progresso atingido nas mais diversas áreas da ciência, assim o ser humano poderia desfrutar, mas o que temos visto é o trabalho como fim em si mesmo, corroborando assim para as pessoas terem menos tempo para si mesmas (VASCONCELOS, 2001).

O trabalho em si pode ser fonte de prazer e satisfação quando a inteligência do indivíduo é aplicada e a mesma é reconhecida pela organização, o que torna o trabalho ser percebido como o que traz saúde ao indivíduo, pois as realizações do mesmo se tornam mediadoras das realizações do sujeito e da construção da sua identidade, mas o contrário também se torna um fato concreto, pois quando a atividade laboral não é significativa para o sujeito, para organização nem para sociedade essa mesma torna-se fonte de sofrimento por parte do indivíduo (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013).

Lauxen; Borges; Silva (2017, p.258) apresentam sobre quando a expressão foi formada:

A expressão qualidade de vida no trabalho foi introduzida a partir da década de 70, na Inglaterra, como tentativa de criar uma maior motivação nos empregados, visando melhorar a forma de organizar o trabalho e os efeitos negativos na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores.

Vasconcelos (2001) apresenta Frederick Herzberg as quais pesquisas mostraram que os empregados associavam a insatisfação do trabalho ao ambiente de trabalho e a satisfação ao conteúdo, formando assim os fatores higiênicos, os quais produzem a insatisfação, compreendidos por políticas e administrações da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, *status* e segurança no trabalho, em contrapartida existem os fatores motivadores, os quais geram satisfação, abrangendo a realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento.

Para isso foram propostas ideias de que para uma boa QVT é preciso garantir condições de trabalho as quais promovam a segurança, saúde e bem-estar do trabalhador dentro e fora do seu ambiente laboral, assim como também proporcionar integração aos colegas de trabalho e superiores para assim o funcionário ter uma maior participação e conseqüentemente uma dedicação maior ao trabalho sem que isso gere desgastes psicossociais severos (LAUXEN; BORGES; SILVA, 2017).

Handy (1995, p.25, apud VASCONCELOS, 2001, p.24) aponta sobre a realidade do trabalhador:

O problema começou quando transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre o tempo e o dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se exigentes. Querem menos tempo das pessoas que elas pagam por hora, porém mais das pessoas que elas pagam por ano, porque no último caso, cada hora extra durante o ano é gratuita.

A grande demanda a qual é exercida sobre os profissionais da área penal faz com que os mesmos fiquem fragilizados em função da grande demanda de trabalho, carência de recursos humanos, material para operacionalizar os serviços de assistência ao preso e na efetivação de políticas públicas que possam viabilizar a reinserção social destes além é claro, dos fatores pessoais dos quais todos carregam, podendo assim causar fragilidades para com o exercício profissional (LAUXEN; BORGES; SILVA, 2017).

Vasconcelos (2001, p.32) descreve um pouco sobre o trabalho na modernidade:

Modernamente, o trabalho transformou-se numa fonte de supressão da liberdade. Aos que não se “enquadram” as conseqüências são amplamente conhecidas. O trabalho deixou de ser uma fonte de prazer e realização. O trabalho não mais representa um instrumento de crescimento e satisfação pessoal e profissional. Os ativos humanos mais valorizados são cooptados por meio de programas de aquisições de ações (*stock options*) ou ganhos variáveis atrelados à performance. A década de 90 pode ser considerada trágica para o trabalhador. As conquistas até então obtidas em matéria de

QVT (Qualidade de Vida do Trabalhador) foram solapadas por uma nova ordem, lamentavelmente muito distante da humanização das empresas.

Os resultados das empresas sejam eles bons ou ruins está diretamente ligado ao trabalhador o qual desempenha seu papel dentro da organização, portanto o investimento em tecnologia, marketing e qualificação profissional são cada vez mais importantes para as empresas alcançarem o lucro e com isso as organizações perceberam os trabalhadores como o recurso imprescindível, sendo esse denominado o capital humano ou intelectual (CARVALHO et al., 2013).

Como a QVT é algo de extrema importância para que o trabalhador desempenhe sua função da melhor maneira possível, de que forma no local de trabalho do servidor penitenciário o qual é um ambiente vulnerável a riscos a saúde mental devido a diversas formas de desenvolvimento de sintomas, pois apresenta várias formas de hostilidade, sofrimento humano, conflitos interpessoais e os impactos dos limites institucionais para o exercício profissional, causando assim uma redução de sua qualidade de vida (LAUXEN; BORGES; SILVA, 2017), somando ao fato de que as funções que os agentes desempenham junto às péssimas condições que são fornecidas pelo sistema prisional brasileiro e o desrespeito e descaso da sociedade causam no profissional uma pressão tanto na saúde física como em fatores de estresse e sofrimento psíquico (BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2017).

De que forma os policiais poderiam ter essa QVT se em estudos de Vasconcelos (2000) apontam a falta ou insuficiência de treinamento por parte da instituição para seus funcionários estarem aptos ao exercício de sua função e como os mesmos tem a difícil tarefa de implementar na prática exigências inerentes à atividade que realizam, assim desenvolvendo habilidades para a construção de um cotidiano de trabalho, muitas vezes distantes do treinamento o qual foram submetidos, implementando desse modo estratégias para gerenciar as situações com os recursos que tem disponíveis para assim dissipar os conflitos da melhor maneira possível.

Somando ainda ao fato de que devido ao problema da superlotação nos presídios o risco de doença sobre os policiais penais sobem pelo fato da estrutura não ser favorável aos mesmos, correndo assim o risco de contraírem doenças contagiosas e algumas das mais frequentes são tuberculose e hepatite, além é claro das doenças psicossociais sendo algumas delas os distúrbios da ansiedade, distúrbios do sono e depressão (FERNANDES et al., 2002).

Além disso, como trata Tschiedel; Monteiro (2013) um aspecto importante da frustração dos policiais penais são os baixos salários e tão pouco um direcionamento o qual o profissional enxergue um plano de cargos e salários os quais lhe permitam uma mudança qualitativa em sua vida por meio de promoções asseguradas legalmente não gerando uma vontade de melhora no seu trabalho o que acaba desanimando o profissional.

Assim como os policiais percebem que não são ouvidos pelas autoridades responsáveis pela melhora na sua QVT, muito menos sabem o que acontece no ambiente prisional em seu cotidiano, o que é percebido por eles como uma desvalorização do seu trabalho, fazendo isso uma enorme dificuldade, pois que incentivo o policial tem para falar dos problemas se o mesmo sabe que dificilmente

será atendido, o qual gera um desconforto tremendo saber que está desamparado pelas autoridades as quais deveriam ser as responsáveis para lhe ajudar e melhorar seu ambiente de trabalho, como os agentes vivem de perto a cultura da prisão os mesmos afirmam conhecer melhor as chances de sucesso, a efetividade e a funcionalidade de certos procedimentos e propostas a serem adotados (TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013).

Somando-se a isso Tschiedel; Monteiro (2013) discutem a falta de materiais essenciais o que caracteriza em uma precariedade nas condições de trabalho a qual é determinante para realização correta do mesmo e também a falta de uma infraestrutura adequada chegando ao ponto do trabalhador precisar pagar por materiais básicos, assim como material de expediente, internet, entre outros; por fim mesmo com todas essas dificuldades são obrigados a executar suas atividades prescritas de modo adequado, pois se não são cobrados e responsabilizados por sua falta de empenho na prática da atividade laboral.

A seguir está a Tabela 1 para mostrar pontos os quais são fundamentais para a aplicação das categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT

Tabela 1 – Critérios e indicadores de QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão

	Tratamento Imparcial Direitos Trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Prática de emprego

Fonte: WALTON apud FERNANDES (1996, p.48)

Em vista dessa tabela há pontos os quais para a função do policial penal infelizmente não tem como chegar, sendo eles o de um ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade, pois apesar das trocas de turno a noite, o corpo ainda não descansa bem acordando no meio do sono para ficar em estado de alerta a qualquer perigo existente, mas outros pontos são alcançáveis na aplicação de políticas públicas e uma melhor infraestrutura para o trabalhador.

Portanto existe um reconhecimento da efetividade e importância a qual QVT apresenta para uma melhor relação do trabalhador com o trabalho realizado e conseqüentemente maior engajamento do mesmo no serviço prestado, além disso, com sua implementação a imagem da empresa para a sociedade fica melhor representada, mas por outro lado as ações para sua sustentação não são suficientemente convincentes e congruentes (VASCONCELOS, 2001).

O maior obstáculo para sua implementação é a não visualização estratégica e sua importância para a mesma, principalmente se a cultura da organização não é aberta para a inovação e à melhoria contínua, pensando que sua implementação apenas trará custos adicionais, devido a programas de bem-estar, flexibilidade de horários, treinamentos, entre outros, sem nenhum tipo de retorno imediato para ela, ou até o não reconhecimento desse modelo e seus benefícios tangíveis, principalmente no que diz respeito a melhoria do desempenho dos funcionários e, conseqüentemente para a produtividade da empresa, além da baixa relevância financeira de programas voltados a QVT em curto prazo em relação a outro, levando a uma priorização das questões relacionadas à produtividade e lucratividade em detrimento das preocupações com o bem-estar dos funcionários (VASCONCELOS, 2001).

3. IMPACTOS PSICOSSOCIAIS

O universo penitenciário por sua natureza pode apresentar um ambiente de sofrimento humano, hostilidades, conflitos interpessoais e impactos dos limites institucionais para o exercício profissional, o que causa desconforto no ambiente de trabalho, à sensação de esgotamento, ou perturbações na vida familiar, as quais são diagnosticadas por profissionais da saúde de maneira frustrada para estabelecer um perfil de morbidade coerente com as queixas dos trabalhadores mostradas anteriormente, ou seja, a dificuldade para que ocorra um diagnóstico correto para o

trabalhador é enorme, pois grande parte dos problemas de saúde ligados ao trabalho não é específico (LAUXEN; BORGES; SILVA, 2017; ASSUNÇÃO, 2003).

Reforçando o ponto das doenças sendo elas físicas ou mentais e principalmente a mental que infelizmente ainda não é observada com atenção a qual deveria ser tratada Lauxen; Borges; Silva (2017, p.259) afirma:

No tocante ao adoecimento do profissional, ou seja, são problemas de saúde que afastam os trabalhadores do trabalho por longos períodos. Além disso, como não se trata de uma lesão visível ou de um processo físico mensurável, muitas vezes, os trabalhadores não têm o seu sofrimento legitimamente reconhecido.

No que diz respeito a prazer e sofrimento advindos da vida e sendo o trabalho uma parte da vida do ser humano Tschiedel e Monteiro (2013) argumentam que o sofrimento em si não é sinônimo de doença, assim como prazer não é sinônimo de saúde e que o ser humano percorre esses extremos sem perceberem o quão próximos são.

Lauxen; Borges; Silva (2017, p.261) discutem o seguinte:

O maior problema encontra-se em torno da falta de conhecimentos em saber lidar com suas fontes estressoras, ou seja, com suas tensões e para tal se faz necessária à intervenção de um coletivo, o próprio trabalhador, a gestão penitenciária, o grupo de convivência profissional e o serviço de atendimento ao servidor da instituição no enfrentamento às demandas de risco que podem impactar a qualidade de vida profissional do trabalhador e conseqüentemente a sua produtividade e rentabilidade no trabalho.

Bonez; Dal Moro; Sehnem (2017, p.509) discorrem sobre a pressão causada no agente penitenciário e como isso afeta seu psicológico:

A ansiedade causada pelo fato de o agente penitenciário estar diariamente submetido a situações de pressão e desconforto, a desvalorização ou falta de reconhecimento da população em geral sobre o seu papel social, e a sobrecarga de atividades acarretam na conversão dos sintomas psicológicos para o corpo, como maneira de manifestar essa frustração. O corpo torna-se alvo de todos os sofrimentos, gerando uma degradação da integridade física e psíquica.

Tschiedel; Monteiro (2013) abordam um tema fundamental no que diz respeito ao convívio nesse ambiente, em suas pesquisas com as agentes penitenciárias onde muitas demonstram uma frieza ou um endurecimento emocional responsável por tornar sua rotina laboral menos sofrível, já que esse tipo de posicionamento ajuda em um menor envolvimento com o trabalho, devido ao estresse causado no exercício da profissão, ainda existem outros colegas que transmitem aos seus superiores às ações de todos, ocorrendo assim um medo de uma possível melhoria no trabalho individual, pois o trabalhador fica com medo de inovar em algum aspecto de seu labor e algum possível erro acontecer e ser punido, gerando no ambiente de trabalho um mal estar sobre em que colega confiar ou até mesmo se eu posso confiar em alguém, assim temos a impressão de ser melhor guardar nossos sentimentos quando formos trabalhar, mas ao contrário do que se

pensa dependendo do grau de defesa exigido o indivíduo não irá suportar tamanha quantidade de sentimentos e conseqüentemente agrave seu estado psicológico.

O estresse que é causado aos policiais penais de forma habitual e permanente devido às manifestações dos encarcerados, tais como intimidações, agressões e ameaças, possibilidade de rebeliões nas quais, entre outros, correm o risco de serem mortos ou se tornarem reféns, e essa atitude negativa que os mesmos têm implicam nos policiais sofrimento mental. No que tange o exercício da sua profissão o servidor está em constante incerteza de sua segurança e integridade física devido a não confiabilidade da segurança da unidade a qual trabalham, podendo levar assim a uma rebelião, fuga em massa, resistência armada, alvo de tentativas de suborno ou coerção por parte de detentos ou organizações criminosas, o que pode colocá-los em situações éticas e legais delicadas, enfrentam ameaças diretas a si mesmos e sua família de detentos ou até mesmo de organizações criminosas que operam dentro e fora das prisões, o que se dá diretamente pelos desafios estruturais que as unidades penitenciárias enfrentam e os agentes não terem participação efetiva nas decisões gerenciais implicando assim em mudanças diretas na segurança dos policiais, sendo estas potencialmente geradoras de tensões e medos (FERNANDES et al., 2002).

De acordo com Fernandes et al. (2002) existe uma dificuldade do policiais em trabalhar com além dos encarcerados, os visitantes que podem trazer benefícios para o processo de ressocialização do preso. Mas é necessária estrutura física e organizacional o qual não se encontra disponível, elevando assim a carga de trabalho do policial ao máximo devido ao constante alerta nas revistas e vigilância extrema que deve ser realizada. Para o policial é prescrito a função de garantir a guarda das Unidades e a vigilância permanente do sistema penitenciário, no entanto a realização desse efetivo cumprimento nem sempre é possível diante das condições reais de trabalho impostas, levando o trabalhador a uma pressão psicológica intensa de não estar fazendo o suficiente e ainda levar advertências dos seus superiores.

Um ponto que Rumin (2006) traz é de que dependendo da vivência e, portanto até trabalhos passados os quais o trabalhador passou antes de ingressar no sistema penitenciário trarão um suporte maior ao sofrimento trazido por esse ambiente e o desgaste será reduzido devido suas experiências de prazer e ganhos secundários que obtiver, como exemplo o autor traz alguns funcionários que antes de ingressar no serviço penitenciário trabalhavam em atividades agrícolas e relatam ter passado por uma ascensão social devido ao ingresso no serviço público, assim fornecendo uma valoração identitária ao sujeito, pois o mesmo transpôs uma dimensão pejorativa associada aos trabalhadores braçais de pouca intelectualidade.

Já em outro grupo de sujeitos os quais foram divididos de suas identidades profissionais ou sofrem de esmorecimento das aspirações ou projeções profissionais, causando assim uma ruptura da identidade profissional no momento que o sujeito é inscrito na função de policial penal. Sendo o primeiro relato alguém o qual passou pela reestruturação produtiva, que determinou uma redução nos postos de trabalho no setor bancário em razão da maior utilização de máquinas e a conseqüente intensificação do trabalho nesse setor de atividade econômica, presente de forma intensa na década de 1990. Ocasionalmente na exclusão de um

enorme contingente de trabalhadores após anos de serviço em instituições financeiras estatais e privadas. Esses trabalhadores afastados do sistema financeiro vivenciam no sistema prisional uma condição de intenso sofrimento ocasionado pela restrição das condições materiais de sobrevivência e a representação social (Rumin, 2006).

No segundo relato temos com base na dimensão histórica descendentes de japoneses os quais seus antepassados vieram ao Brasil em busca de condições melhores, encontrando no oeste paulista e norte paranaense um lar onde pudessem sustentar a si mesmos e suas famílias, descobrindo no trabalho agrícola esse sustento. Na década de 1980, a desestruturação da agropecuária no oeste paulista liberou um contingente de jovens e adultos que não encontravam outras colocações profissionais e junto a isso com o governo japonês interessado em mão de obra para postos de trabalho insalubres houve um intenso processo migratório para o Japão, mas a realidade encontrada pelos descendentes de japoneses dificulta a permanência no Japão por longos períodos. Assim, antes de voltar ao Brasil já que sua saída foi por falta de trabalho, o indivíduo vê, no concurso público independente da função, sua solução. Esses agentes se sentem desvalorizados e marginalizados, pois seu trabalho é insalubre e socialmente desvalorizado. A ruptura da identidade profissional pode agravar esse sofrimento (Rumin, 2006).

Rumin (2006, p.576) fala sobre profissionais que têm instrução de nível superior e trabalham no sistema prisional:

Para outros trabalhadores que possuem instrução de nível superior, o trabalho nas unidades penitenciárias, apesar de propiciar alguma garantia financeira, é a realização de uma função profissional diferenciada do investimento libidinal vinculado à escolaridade do trabalhador. Essa circunstância pode intensificar as vivências de fracasso e inadequação à profissão que realizou sua formação. A situação acima também ocorre com estudantes universitários que buscam o trabalho nas unidades penitenciárias para reduzir o ônus familiar do seu curso superior. Esse sujeito vive a ruptura da vivência burguesa da compra dos serviços educacionais por seus tutores, deparando-se com o mundo do trabalho e suas experiências ansiogênicas, que são amplificadas pela experiência de violência e de risco à vida.

Deste modo a síndrome de *burnout* os quais seus sintomas podem variar, mas geralmente incluem o esgotamento físico e mental caracterizado por um sentimento constante de exaustão, fadiga física e mental a qual não é aliviada pelo descanso; despersonalização o que seria uma diminuição da empatia e sentimento de distanciamento emocional em relação aos seus colegas de trabalho e às pessoas com as quais se trabalha, levando assim a atitudes negativas e cínicas em relação a eles; baixa realização profissional e pessoal o que gera uma sensação de incompetência, falta de realização no trabalho e sentimentos de fracasso, mesmo quando há sucesso profissional; dificuldade para lidar com situações estressantes gerando irritabilidade e mudança de humor; dificuldades de concentração, baixa capacidade para resolução de problemas e memória prejudicada caracterizando dificuldades cognitivas; e por fim sintomas físicos como dores de cabeça frequentes, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e outros sintomas físicos relacionados ao estresse (BRAUN, 2016).

Essa síndrome ocorre como resultado de uma exposição intensa e prolongada ao estresse advindo do trabalho, com pouco ou nenhum período de recuperação ou relaxamento, as principais causas frequentemente associadas a essa síndrome são ter que lidar com uma carga horária extenuante e um grande volume de responsabilidades sem tempo adequado para descanso; sentir-se impotente em relação ao trabalho ou não ter autonomia para tomar decisões importantes; situações onde o profissional enfrenta conflitos, falta de apoio e *feedback* negativo; sentir que o trabalho não está alinhado com os valores e objetivos pessoais, levando à desmotivação; expectativas elevadas e constantes para alcançar metas e objetivos, causando um sentimento de sobrecarga; não receber reconhecimento adequado pelo trabalho realizado pode levar à desvalorização e desmotivação (BRAUN, 2016).

4. GESTÃO PENITENCIÁRIA

Para um melhor desdobramento dessas dificuldades enfrentadas pelos policiais penais surge pensar em investimentos nas políticas públicas para combater as dificuldades enfrentadas e promoção do bem-estar do policial, já que a gestão penitenciária tem papel fundamental para o ambiente de trabalho do servidor penitenciário, gerenciando assim as equipes para que as mesmas consigam de forma saudável realizar suas atividades da melhor maneira possível e para tal ação ocorrer é necessária comunicação com os agentes para assim existir um ambiente de trabalho favorável aos mesmos (LAUXEN; BORGES; SILVA, 2017).

Teixeira; Silva; Lima (2011) caracterizam o aparelho da justiça criminal dessa forma:

O aparelho de justiça criminal tem mostrado, ao longo do tempo, incapacidade para reverter uma situação caracterizada por altos níveis de criminalidade e violência, seja pela própria complexidade do fenômeno e de suas causas, seja pela desarticulação dos órgãos que o compõem (Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Secretaria de Estado de Defesa Social, Polícia Militar e Polícia Civil), caracterizada pela ausência de um gerenciamento mais efetivo por parte dos atores que integram o processo.

Essa falta de gerenciamento pode ter relação com as mudanças drásticas que o sistema penitenciário sofreu ao longo dos anos, onde apenas com as carceragens policiais que vigiavam os presos de origem urbana e que apresentavam um grau maior de risco, já nas unidades penitenciárias o qual apresentavam poucos detentos nas unidades e a maioria deles apresentava uma origem rural, fazendo assim haver pouca reatividade dos mesmos aos agentes, mas na atualidade a situação mudou e o gerenciamento não acompanhou essa elevada onda de presos os quais lotam as celas das unidades (OLIVEIRA, 2018).

Além disso, por volta da década de 1980 o que se tinha nas unidades penitenciárias eram guardas de presídio contratados para trabalhar nelas onde possuíam uma ocupação transitória e não tinham uniformes para a realização do trabalho e muito menos equipamentos para a segurança e defesa pessoal, as exigências para trabalhar nesse local também eram mínimas, como ensino fundamental completo, tornando esse grupo de trabalhadores pouco coeso, pouco

organizado, sem possibilidade de desenvolvimento de carreira, alta rotatividade e a falta de uma construção de uma identidade profissional (OLIVEIRA, 2018).

Ademais, quem fazia a administração cotidiana deste local não era atribuído exclusivamente aos guardas, mas compartilhado com os policiais militares, inclusive o cargo de diretor-geral das penitenciárias era ocupado por policiais militares reformados (coronéis e sargentos) ou delegados da polícia civil. Na parte de distribuição de trabalhos os policiais militares eram responsáveis pela segurança externa das penitenciárias, com atividades nas muralhas, nas guaritas de vigilância, nas portarias e na escolta dos presos, já os guardas de presídio exerciam as atividades tradicionais de custódia dos presos e de auxílio aos policiais nos postos de trabalho externo (OLIVEIRA, 2018).

Teixeira; Silva; Lima (2011) discorrem sobre a capacidade gerencial dos administradores das unidades penitenciárias:

Ainda considerando as habilidades gerenciais, os resultados demonstram que aspectos ligados às questões técnicas/gerenciais, especificamente ao conhecimento sobre administração, bem como àquelas relativas à estratégia, não são habilidades muito demonstradas pelos gerentes. Com isso, é possível afirmar que não foi percebido entre os gerentes um ponto importante e necessário à modernização da administração pública, qual seja a profissionalização do corpo gerencial.

Lauxen; Borges; Silva (2017) fazem a seguinte reflexão sobre a administração das unidades penitenciárias:

Neste contexto, faz-se necessário pensar na Organização como um todo e nas estratégias de gestão de pessoas ou de determinadas ações um componente intrínseco na gestão, por fazer parte do processo de trabalho. As organizações são conceituadas como sistemas sociais que combinam com ciência e pessoas. No tocante ao comportamento das pessoas nas organizações eles são imprevisíveis, porque nasce de necessidades humanas e de sistemas de valores. Não existe “mágica” para se trabalhar com pessoas, nem solução perfeita aos problemas da organização. O que podemos fazer é aumentar o nosso conhecimento e habilidades de forma que os relacionamentos no ambiente do trabalho sejam bem avaliados.,

Para Lauxen; Borges; Silva (2017) a educação no âmbito do trabalho é um dos fatores se não o fator decisivo para que uma mudança possa ocorrer na estrutura organizacional, ocorrendo assim uma contribuição significativa para no processo de organização da cultura da instituição favorecendo a boa relação entre os profissionais e os gestores.

Lauxen; Borges; Silva (2017) comentam a força que a educação tem de unir todos como um verdadeiro instrumento de agregação da equipe, pois através do diálogo, da formação, do levantamento de demandas e das reflexões o gestor tem em suas mãos um foco em onde, como e o porquê investir em determinada área, conhecendo assim a realidade de cada servidor e promovendo para o mesmo uma melhor condição de trabalho, até mesmo ofertando programas de auxílio aos agentes nos seus problemas profissionais e pessoais os quais afetam diretamente sua qualidade de vida profissional, discutindo com o grupo estratégias para o

aprimoramento da instituição e estratégias de superação das fragilidades institucionais humanizando as relações e o espaço de trabalho.

Valorizando assim o empenho que os trabalhadores dessa instituição têm proporcionando uma melhor qualidade de vida no trabalho pelo gestor, obtendo bons resultados tanto para a organização empregadora quanto para os trabalhadores, o que pode garantir a harmonia institucional e o êxito no produto do trabalho (Lauxen; Borges; Silva, 2017).

5. CONCLUSÃO

Ao longo da história, a relação entre indivíduos e trabalho tem sido frequentemente conflituosa, tornando necessário empreender pesquisas e investimentos para transcender a concepção de trabalho como uma atividade árdua.

Infere-se que para o ambiente de trabalho se torne um espaço de contentamento pessoal e bem-estar para os trabalhadores é de suma importância direcionar a atenção para a saúde e o bem-estar, especialmente ao considerar a qualidade de vida profissional dos policiais penais, levando em conta os riscos inerentes a suas funções nos contextos prisionais.

Para a melhoria da qualidade de vida profissional dos policiais penais foi notado durante a elaboração deste artigo a importância da atenção aos funcionários que a administração penitenciária não demonstra ter, causando assim um sentimento negativo nos trabalhadores e que um movimento simples de algum programa de auxílio para discutir suas particularidades, estratégias para obtenção do melhor resultado de forma eficaz e preservando a saúde do seu funcionário, além de melhorias do ambiente prisional que ajudaria não só os policiais e os privados de liberdade mas a opinião pública dessa instituição.

Verifica-se no presente trabalho que os policiais por trabalharem em um ambiente insalubre carregam consigo um peso discriminatório do ponto de vista da sociedade e o medo frequente de ocorrências não esperadas sendo assim uma melhor relação interpessoal entre a gestão e os comandados que propusessem ideias para melhorar os treinamentos e a infraestrutura das unidades.

Neste trabalho foi realizada uma revisão de literatura o que limita para questões pontuais de cada unidade ou Estado, sugiro uma pesquisa *in loco* com questionários para que os servidores e usuários das unidades respondam e que as respostas sejam tratadas para melhor avaliação de cada unidade.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A. Á. **Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 8, n. 4, p. 1005–1018, 2003.

BONEZ, A.; DAL MORO, E.; SEHNEM, S. B. **Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense**. Psicologia Argumento, v. 31, n. 74, 24 nov. 2017.

BRAUN, A. C. **Síndrome de Burnout em agentes penitenciários: Uma revisão sistemática sob a perspectiva de gênero.** Estudos e Pesquisas em Psicologia, 16(2), 366-381, 2016.

CARVALHO, J. F. DE et al. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E FATORES MOTIVACIONAIS DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES.** Educação em Foco, v. 7, p. 21–31, set. 2013.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. D. R. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas.** Revista Brasileira de Qualidade de Vida, v. 7, n. 2, 25 jul. 2015.

FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERNANDES, R. C. P. et al. **Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil.** Cadernos de Saúde Pública, v. 18, n. 3, p. 807–816, 1 maio de 2002.

LAUXEN, I. A. G.; BORGES, R. S. DOS S.; SILVA, M. B. **A GESTÃO PENITENCIÁRIA NA QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO.** Saúde em Redes, v. 3, n. 3, p. 256–263, 2017.

OLIVEIRA V. N, **Mudanças na administração prisional: Os agentes penitenciários e a construção da ordem nas prisões de Minas Gerais.** Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social [Internet]., v.11, n.3, p.412-434, 2018.

RUMIN, C. R. **Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental.** v. 26, n. 4, p. 570–581, 1 dez. 2006.

TEIXEIRA, L. A. A.; SILVA, J. T. M.; LIMA, H. S. **ADMINISTRAÇÃO NO SISTEMA PRISIONAL: UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS GERENCIAIS.** Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v.9, n.2, p. 55–67, 2011.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. **Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária.** Estudos de Psicologia (Natal), v. 18, n. 3, p. 527–535, set. 2013.

VASCONCELOS, A. S. F. **A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro.** 66 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.