

## **O TRABALHO NO CÁRCERE PARA NÃO ENCARCERADOS: ANÁLISES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS PENAIS.**

Poliana Dias Nóbrega<sup>1</sup>, David Silva Franco<sup>2</sup>.

1 Bolsista (IFMG), Bacharelado em Administração, IFMG Campus Ribeirão das Neves, Ribeirão das Neves - MG; diaspoli@gmail.com

2 Orientador: Pesquisador do IFMG, Campus Ribeirão das Neves; david.franco@ifmg.edu.br

### **RESUMO**

O objetivo desta pesquisa é analisar a qualidade de vida no trabalho de policiais penais que atuam no estado de Minas Gerais. Na literatura científica brasileira são identificados diversos estudos que apontam para a precariedade do trabalho de profissionais agentes penitenciários, os quais passaram a ter a denominação de policial penal a partir da ementa constitucional 104. A mudança de nomenclatura, contudo, parece não acompanhar mudanças significativas acerca da qualidade de vida no trabalho aos profissionais que atuam no cotidiano do cárcere, uma instituição comumente estigmatizada como o local de afastamento dos sujeitos considerados imorais e merecedores do ambiente precarizado destas instituições. A partir da análise qualitativa de conteúdo das entrevistas conduzidas com 10 policiais penais, foram produzidas cinco categorias de análise: representação socio-simbólica do trabalho; estrutura física e riscos do ambiente laboral; práticas de gestão de pessoas; normas antecedentes e renormalizações; saúde mental do trabalhador. Os principais resultados apontam para um ambiente de trabalho propício ao adoecimento psíquico do trabalhador e cuja infraestrutura denota necessidades urgentes de investimentos públicos. Reflexões sobre as instituições carcerárias no Brasil e sobre as pressões da atividade de trabalho do policial penal neste cenário foram levantadas. Conclui-se que as políticas de encarceramento em massa e a falta de investimentos públicos estatais proporcionam um ambiente de trabalho em que: a superlotação impede que os profissionais sigam as normas antecedentes do seu processo de trabalho, assim, para que possam fazer um bom trabalho, eles precisam necessariamente descumprir algumas das normas impostas; para que possam ter maior conforto no ambiente laboral, os próprios trabalhadores precisam arcar com parte dos equipamentos necessários ao seu bem-estar; a falta de suporte psicológico a esses trabalhadores transforma problemas institucionais e organizacionais em questões individuais, isto é, o próprio trabalhador que deve se encarregar, por si só, de garantir suas condições minimamente necessárias de saúde para prosseguir trabalhando – seja buscando por si mesmo o tratamento psicológico, seja adotando estratégias individuais que amenizam o estresse.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Policiais penais; Trabalho no cárcere.

### **INTRODUÇÃO:**

Dados do Infopen (2017) mostram que existem 1449 unidades prisionais em todo o Brasil, sendo elas divididas em algumas categorias. São reconhecidos os estabelecimentos destinados ao recolhimento de presos provisórios (presídios e centro de acolhimentos), os que abrigam os condenados ao regime fechado (penitenciárias), os destinados ao cumprimento de regime semiaberto (penitenciárias e albergues), os de cumprimento de medidas provisórias (socioeducativo), os patronatos (penitenciárias agrícolas), os de exames criminológicos e os estabelecimentos que recebem mais de uma tipificação (quebra-galho no sistema).

No estado de Minas Gerais, a cidade de Ribeirão das Neves abrigou a primeira casa correcional, em 1927, em uma fazenda situada em local próximo a Contagem e a capital Belo Horizonte. Neste período, os sujeitos julgados por vadiagem, mendicância e crimes hediondos eram levados para as lavouras como punição, assim, eles teriam este trabalho como parte de sua pena (FERNANDES, 2019). Por muitos anos, a casa correcional de Ribeirão das Neves que punia os presos através do trabalho foi mantida como exemplo na política penitenciária brasileira (MAIA et al., 2013) e, somente no ano de 1937, o presídio foi oficialmente criado pela Lei 968, transformando as penas em sanções de miséria e péssimas condições de sobrevivência.

Diversos estudos (SINHORETTO; SILVESTRE; MELO, 2013; DANIN, 2019; CAVALCANTI, 2019) apontam para o fato de o Brasil, nas últimas décadas, estar passando por uma grande onda de

encarceramento em massa. Por outro lado, o debate político tem reforçado enfaticamente para a necessidade de redução do Estado e, conseqüentemente, dos investimentos públicos. Considerando então a superlotação de diversas unidades prisionais e a falta de investimentos estatais, tem-se um cenário que tende intensificar, ainda mais, as condições de trabalho estafantes para os principais profissionais responsáveis por garantir a organização destes espaços: os policiais penais.

Dado o julgamento moral ao qual é associado o ambiente do cárcere, os debates sobre a importância de investimento financeiro, tecnológico e social nos ambientes carcerários são frequentemente negligenciados. Nesse sentido, a precariedade de vida ao qual os sujeitos privados de liberdade são submetidos, frequentemente se refletem também sobre o ambiente de trabalho aos quais os profissionais que atuam em prisões também são submetidos. A pesquisa de Oliveira et al. (2013), por exemplo, conduzido no estado da Paraíba, avaliou fatores indicativos de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais (à época, denominados agentes de segurança penitenciários) da grande João Pessoa; como resultados, os autores apontaram que em sete, dos oito fatores de qualidade de vida no trabalho, tiveram avaliação considerada insatisfatória. O estudo de Jaskowiak e Fontana (2015, p. 241), que analisou indicadores de saúde dos agentes de uma unidade prisional do Rio Grande do Sul, demonstrou que “os trabalhadores do cárcere estão expostos ao sofrimento e ao adoecimento, em especial pela exposição a riscos psicossociais decorrentes da tensão e da violência, e a riscos biológicos pelo contato com doenças transmissíveis”.

Considerando a relevância social da profissão, bem como os riscos explícitos da atividade laboral desta categoria, o objetivo do presente estudo foi o de analisar a qualidade de vida no trabalho de policiais penais que atuam no Estado de Minas Gerais. A pesquisa de Fernandes (2019), também conduzida em Minas Gerais, revelou que, dada a ausência de recursos fornecidos pelo Estado, os próprios profissionais tinham que arcar com itens necessários ao seu bem-estar e execução das atividades no ambiente de trabalho, como geladeira, micro-ondas, telefone, protetor solar etc. Contudo, ainda há uma lacuna na literatura científica acerca dos fatores mais complexos que envolvem a experiência de qualidade de vida no trabalho para os policiais penais, identificando as causas e conseqüências das pressões que sofrem no exercício de suas funções. Portanto, por meio do aprofundamento das análises a respeito das percepções destes profissionais, almejamos contribuir academicamente com a análise da categoria “trabalho” neste contexto organizacional, bem como politicamente com subsídios para uma maior pressão social para a implementação de políticas públicas em prol da saúde destes (e demais) trabalhadores.

## **METODOLOGIA:**

A fim de se alcançar os objetivos da pesquisa, fora realizada uma investigação do tipo descritiva (SEVERINO, 2010), de abordagem qualitativa. Ressaltamos que, embora os modelos teóricos voltados à análise da qualidade de vida no trabalho advenham de um enfoque predominantemente quantitativo, a opção pelo estudo qualitativo deu-se em função de ele possibilitar melhor compreensão das nuances, contradições e aprofundamento sobre a subjetividade dos sujeitos de pesquisa, visto que não impõe opções pré-elaboradas de respostas, permitindo uma manifestação mais fluida e autêntica dos envolvidos (GODOY, 1995).

Foram conduzidas entrevistas de roteiro semiestruturado com dez policiais penais que atuam no estado de Minas Gerais – seis homens e quatro mulheres. Devido à situação de pandemia, as entrevistas foram feitas a partir da mediação do computador, sendo então realizadas e gravadas por meio de programas de videoconferência. Os diálogos tiveram duração entre 40 e 90 minutos. Ressaltamos que, embora tivéssemos um roteiro prévio de perguntas, nem todas as questões foram feitas a todos os entrevistados, em decorrência de necessidades específicas sobre a limitação do período de duração do diálogo para alguns entrevistados.

Para assegurar o anonimato dos sujeitos, o que é essencial para essa profissão, cujos riscos são peculiarmente consideráveis, não divulgamos o local de trabalho dos participantes nem as características pessoais de cada um. Os profissionais foram identificados apenas pela ordem das entrevistas realizadas (ex.: E1, E2, E3 etc.) e, na transcrição dos diálogos, ocultamos nomes e referências às localidades de atuação.

Com a aprovação e consentimento expressos pelos participantes, realizamos a transcrição integral dos depoimentos coletados, cujos dados foram submetidos ao método dialético de análise do conteúdo

(PAGÈS et al., 1987). Nesta forma da análise, aprofundamos sobre a relação entre a subjetividade expressa pelos sujeitos de pesquisa e as condições materiais disponíveis para a execução de seu trabalho, a complementariedade entre o discurso individual e o discurso coletivo, as ressonâncias entre as rubricas sociológicas e as psicológicas.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES:**

A partir da análise dos dados coletados, foram produzidas, a posteriori, cinco categorias de análise: representação socio-simbólica do trabalho; estrutura física e riscos do ambiente laboral; práticas de gestão de pessoas; normas antecedentes e renormalizações; saúde mental do trabalhador. Os resultados da análise sobre cada categoria são expostos, respectivamente, nas subseções a seguir.

### ***Representação socio-simbólica do trabalho***

Nesta primeira categoria, reunimos análises sobre o que a profissão de policial penal representa para os profissionais, tanto em termos de sua própria motivação e sentidos do trabalho, quanto sobre como eles percebem o reconhecimento social sobre esta atividade laboral.

Quando questionados sobre o motivo de se tornarem profissionais de segurança pública, a maior parte dos entrevistados apontou para fatores instrumentais, extrínsecos ao conteúdo do próprio trabalho. Neste sentido, a estabilidade da carreira na área pública (E1, E2, E4, E5, E10) e o salário (E1, E3, E4, E9) foram os principais fatores elencados para os levarem a atuar como policial penal. Gostar da área de segurança pública também foi o fator apontado com relativa frequência (E1, E6, E9, E10), mas, importante ressaltarmos, que mesmo este ponto positivo veio usualmente acompanhado de contrapontos. Já em relação à motivação para continuarem atuando nesta profissão, o salário (E1, E7, E9) e gostar do que fazem (E3, E6, E10) foram os fatores mais relevantes nos depoimentos.

Apesar destes pontos majoritariamente negativos, quando interrogados sobre qual o sentido do trabalho para si próprios, os sujeitos destacaram aspectos, em geral, positivos. Fazer um bom trabalho para a sociedade (E3, E5, E8, E9) e gostar do que fazem (E6, E10) foram pontos que surgiram nas verbalizações. Por outro lado, para uma parcela dos profissionais entrevistados (E2, E4, E5, E9), a desmotivação para com o trabalho foi o que mais se destacou, mesmo quando procuravam identificar o sentido do próprio trabalho.

Sobre essa primeira categoria, temos então que, ainda que reconheçam a importância do próprio trabalho (um fator relevante para a qualidade de vida no trabalho), a experiência que efetivamente têm no exercício de suas funções influencia os policiais penais na manifestação da desmotivação e na valoração positiva especialmente para os fatores relacionados aos ganhos instrumentais que o cargo proporciona.

### ***Condições físicas e riscos do ambiente laboral***

Nesta segunda categoria, expomos as análises acerca das percepções dos sujeitos alcançados por esta pesquisa em relação à estrutura física e os riscos do ambiente de trabalho. Considerando o cenário da pandemia do Covid-19, também questionamos sobre de que forma o novo coronavírus alterou a rotina de trabalho.

Sobre as instalações da unidade prisional onde atuam, a maior parte dos entrevistados (E2, E3, E4, E5, E7, E8, E10) as percebem como primordialmente inadequadas e/ou insalubres. Outra parcela (E1, E6, E9) percebe a estrutura física local de trabalho como predominantemente adequada, mas não sem ressalvas, isto é, mesmo os que percebem as estruturas físicas como adequadas relatam que a alimentação oferecida é de qualidade ruim e que há extremos de calor ou frio.

Sobre os principais riscos decorrentes do trabalho que exercem, foram apontados o possível contágio de doenças (E4, E5, E7, E8), o contato com encarcerados potencialmente perigosos (E5, E6, E7, E10), ser atacado na rua por ex-presidiários (E8, E9) ou sofrerem algum atentado quando na realização de escoltas externas (E6, E10).

Em relação aos impactos da pandemia da covid-19 sobre a rotina de trabalho, foram destacadas as alterações nas rotinas de visitação aos encarcerados (E1, E2, E4), aumento da demanda de trabalho (E3, E4, E5), maiores cuidados com a higiene (E6, E7) e a liberação de pessoas privadas de liberdade do encarceramento (E3, E4). Chama a atenção que, em relação à mudança de rotina, que para dois entrevistados a pandemia trouxe pontos positivos para o cotidiano destes profissionais do cárcere, visto que os encarcerados passaram a ter menos visitas e menor contato com agentes externos (reduzindo as revistas e as possibilidades de entrada de ilícitos no ambiente carcerário).

Percebemos, a partir dos relatos, sobre a urgência para o investimento público na melhoria da infraestrutura das unidades (especialmente as mais antigas), tanto para melhor garantir a segurança dos trabalhadores, quanto para proporcionar um ambiente mais salubre e confortável (dentro do que é possível, considerando a finalidade dessas organizações).

### ***Práticas de gestão de pessoas***

Na categoria sobre as práticas de gestão de pessoas, destacamos três pontos de análise: remuneração do trabalhador, carreira na organização e as práticas de capacitação.

Sobre a remuneração, apenas dois sujeitos (E1, E9) a destacaram como satisfatória. Em geral, foi pontuado que a remuneração é inadequada devido: ao nível de responsabilidade e de conhecimento que a função exige (E4, E5, E6, E10), à ausência de reajustes e benefícios condizentes com a profissão (E1, E4, E5, E7) e à não diferenciação dos profissionais que têm curso superior (E3, E4).

Mesmo o roteiro de perguntas abrangendo apenas questões sobre o espaço de alimentação, não abordando diretamente a questão da alimentação oferecida, este foi um ponto recorrente nas entrevistas. Em algumas unidades, há diferenciação entre a comida oferecida aos encarcerados (partindo do pressuposto de que seria uma comida pior) e a comida oferecida aos profissionais. Em outras, a alimentação fornecida a ambos é a mesma. Para os entrevistados, contudo, essa diferenciação não altera o fato de não ser uma alimentação de qualidade, o que faz com que muitos prefiram levar comida de casa ou comprarem externamente.

Sobre a carreira, os trabalhadores entrevistados apontam que: falta um plano de carreira bem estruturado (E1, E7, E10); no plano de carreira existente, atingir o último nível se mostra inviável (E1, E3, E4); parte deles destacam que não se interessam pelo plano de carreira, seja por não almejar o crescimento (E2, E6, E9), seja porque pensam em conseguir outras oportunidades de trabalho (E8, E9). Outro ponto frequente de insatisfação foi o da indicação política dos cargos de direção das unidades.

Sobre as práticas de treinamento, é perceptível, a partir das verbalizações, que as capacitações são insuficientes para a execução adequada da atividade profissional. Todos os trabalhadores pesquisados, de forma direta ou indireta, apontam para uma defasagem na capacitação profissional dos policiais penais, visto que o treinamento inicial de inserção do trabalhador é curto e não há cursos de reciclagens periódicas para a qualificação que seria necessária à execução das atividades cotidianas dos trabalhadores. Portanto, notamos que há muitas ações, no âmbito da gestão da pessoas, que poderiam proporcionar maior qualidade de vida no trabalho de policiais penais.

### ***Normas antecedentes e renormalizações***

Em relação às regras do trabalho, os trabalhadores alcançados foram enfáticos em revelar que o regulamento que guia os processos laborais deles é incapaz de atender ao trabalho real, de modo que as adaptações e o apelo ao bom senso (passível de contradições subjetivas) são frequentes, uma vez que se for seguir o regulamento à risca, levará mais tempo para executar o trabalho e poderá prejudicar a rotina do cárcere.

O ReNP (Regulamento e Normas de Procedimentos), que é o principal estatuto de normas para estes profissionais, torna-se insuficiente, por ser um regulamento desatualizado. Somando isso à falta efetivo (resultado também da superlotação), há a sobrecarga de trabalho aos profissionais. As indicações de cargos de diretores são regras que também incomodam, sendo citado que muitas vezes esses profissionais não entendem do trabalho e não têm formação adequada na área, assim, acreditam que um processo seletivo interno seria mais justo para esse tipo de seleção.

Com relação a troca de nomenclatura, de Agente Penitenciário para Policial Penal, a maioria vê como uma conquista positiva para a categoria, mas que ainda não houve a regulamentação efetiva da legislação pelo Estado. A maioria entende que aumentará as responsabilidades e a quantidade de serviços.

### ***Saúde mental do trabalhador***

Em relação à saúde mental dos trabalhadores, todos os entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10) que foram questionados sobre a propensão ao adoecimento, a partir do trabalho que exercem, afirmaram que essa era uma possibilidade com significativo potencial. Enquanto metade deles (E1, E3, E6, E8, E10) percebem estar com boa saúde mental, a outra metade aponta para claros sintomas de estresse e/ou ansiedade (E2, E4, E5, E7, E9). Contudo, mesmo entre os que demonstram lidar bem com as pressões do ambiente de trabalho, foram frequentes os relatos sobre colegas de trabalho adoecidos.

Chama atenção o fato de que, dos dez sujeitos abordados, três (E2, E5, E9) relataram que já foram afastados do trabalho por adoecimento – as três são mulheres. A vivência em um ambiente de trabalho predominantemente masculino, cujos traços socialmente produzidos de masculinidade se fazem presentes (como a violência), parecem afetar particularmente as mulheres. Nesse sentido, este estudo aponta para uma lacuna de investigação que pode ser aprofundada.

Todos os dez entrevistados declararam que, caso fosse oferecido um serviço de apoio psicológico fornecido pelo Estado, eles participaram. Foram unânimes em apontar a ausência de um suporte psicológico, que se mostra como especialmente necessário nesta profissão. Entretanto, uma preparação prévia para o próprio suporte psicológico, enfatizando a ética profissional dos que prestam este atendimento, se mostra necessário.

Percebemos, então, que os desafios são enormes para que se possa, efetivamente, garantir a qualidade de vida no trabalho aos policiais penais.

### **CONCLUSÕES:**

O objetivo deste estudo foi o de analisar a qualidade de vida no trabalho de policiais penais que atuam no estado de Minas Gerais. A partir da análise dos depoimentos coletados, percebemos um ambiente de trabalho altamente propício ao estresse e ao adoecimento psíquico dos trabalhadores. Para além dos riscos inerentes à própria profissão, que lida diretamente com pessoas que oferecem riscos potenciais às condições físicas dos trabalhadores, parece-nos evidente que o ambiente interno do cárcere é especialmente afetado pelo contexto social em âmbito mais amplo.

Neste sentido, as políticas de encarceramento em massa e a falta de investimentos públicos estatais proporcionam um ambiente de trabalho em que: a superlotação impede que os profissionais sigam as normas antecedentes do seu processo de trabalho, assim, para que possam fazer um bom trabalho, eles precisam necessariamente descumprir algumas das normas impostas; para que possam ter maior conforto no ambiente laboral, os próprios trabalhadores precisam arcar com parte dos equipamentos necessários ao seu bem-estar; a falta de suporte psicológico a esses trabalhadores transforma problemas institucionais e organizacionais em questões individuais, isto é, o próprio trabalhador que deve se encarregar, por si só, de garantir suas condições minimamente necessárias de saúde para prosseguir trabalhando – seja buscando por si mesmo o tratamento psicológico, seja adotando estratégias individuais que amenizam o estresse.

Trata-se de um ambiente com contradições intrínsecas à sua forma de organização. Ora os encarcerados, que fazem parte da rotina destes profissionais, são humanizados e alvos das ações de “ressocialização”; ora são vistos unicamente como os “outros”, que podem imprevisivelmente oferecer riscos constantes aos policiais penais. Para que mantenham a própria integridade física e psíquica, estes trabalhadores necessitam, contraditoriamente, desconectar-se dos assuntos relacionados ao trabalho (para que se recuperem dos desgastes que a atividade provoca), mas, ao mesmo tempo, precisam se manter sempre atentos aos potenciais riscos que há no ambiente de lazer em que se encontram (para garantir a proteção a si e à própria família).

Para estudos futuros, recomendamos que a análise ergológica da qualidade de vida no trabalho seja expandida para outros estados brasileiros, visando identificar convergências e divergências em relação aos resultados encontrados no contexto de unidades prisionais de Minas Gerais. Além disso, o estudo apresentou lacunas quanto ao aprofundamento sobre as peculiaridades do trabalho de mulheres como policiais penais. Assim, novos estudos podem ser produzidos visando melhor apreender se e de que forma os reflexos históricos da cultura patriarcal, espelhados no ambiente do cárcere, tornam (ou não) as mulheres mais propensas ao adoecimento psíquico.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

CAVALCANTI, G. J. V. **A crise estrutural do capital e o encarceramento em massa: o caso brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas), Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba, 2019.

DANIN, R. A. Encarceramento em massa como política social nos Estados Unidos e Brasil. **Altre Modernità**, v. S.I, p. 164-176, 2019.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de Empresas**, v. 35, n. 2, pp. 57-63. 1995.

FERNANDES, P. C. M. **Quanto vale a pena? A relação capital-trabalho e a escravidão contemporânea no sistema prisional**. Universidade Federal de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Administração). 2019.

JASKOWIAK, C. R.; FONTANA, R. T. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem [online]**. v. 68, n. 2, pp.235-243, 2005.

PAGÈS, M. et al. **O Poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª. ed. 4ª. reimp. São Paulo: Cortez, 2007.

SINHORETTO, J.; SILVESTRE, G.; MELO, F. A. L. O encarceramento em massa em São Paulo. **Tempo Social (USP. Impreso)**, v. 25, p. 83-106, 2013.

SIQUEIRA, K. C. L.; SILVA, J. M.; ANGNES, J. S. “Cuidar de Preso?!”: Os Sentidos do Trabalho para Agentes Penitenciários. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 48, p. 84-95, 2017.