

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS DA UNIDADE DE PELOTAS-RS (PRP)

ÂNDREA BANDEIRA XAVIER<sup>1</sup> BRUNA ROSSALES VIANA MARTINS<sup>2</sup> LUCIANA FLORENTINO NOVO<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal De Pelotas – [andrea\\_xavier@outlook.com](mailto:andrea_xavier@outlook.com)

<sup>2</sup> Universidade Federal De Pelotas – [brunarossalesviana@gmail.com](mailto:brunarossalesviana@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidade Federal de Pelotas – [luciana\\_novo@yahoo.com.br](mailto:luciana_novo@yahoo.com.br)

### 1. INTRODUÇÃO

A segurança pública cada vez mais vem ganhando espaço nas discussões do cotidiano. Neste contexto, os agentes penitenciários (AP) têm um papel importante na consolidação das funções nas instituições prisionais, lidando diretamente com a população carcerária, porém, poucas são as referências baseadas em estudos voltados à qualidade de vida desses servidores.

A profissão de Agente Penitenciário traz consigo riscos, que são capazes de se refletir na saúde física e psíquica, assim como na própria segurança do servidor, riscos que muitas vezes são difíceis de serem minimizados, visto que fazem parte da função exercida (CORREIA, 2006).

Entende-se que uma alternativa que poderia contribuir para diminuir alguns dos problemas vivenciados no trabalho pelos agentes, seria a busca de um programa voltado à melhoria da qualidade de vida no trabalho dos mesmos. Neste sentido, torna-se imperativo, trazer o conceito de uma das autoras brasileiras mais referenciadas na literatura, que se dedica aos estudos de qualidade de vida no trabalho – QVT desde o início da década de 1990. Trata-se de LIMONGI-FRANÇA (1996, *apud* LIMONG-FRANÇA, FISCHER, 2002, p. 296), para quem a “qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”, tendo como uma das questões centrais a busca do bem-estar dos trabalhadores.

Estudos voltados à QVT levaram diversos autores a desenvolverem modelos que indicam fatores/critérios importantes de serem consideradas ao se buscar conhecer a qualidade de vida proporcionada em um determinado contexto. Um desses modelos foi desenvolvido por Walton (1973), que propõe 8 critérios que tratam a QVT, são eles: **a)Remuneração Justa e Adequada, b)Segurança e Salubridade no Trabalho, c)Oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, d)Oportunidade de progresso e segurança no emprego, e)Integração social na organização, f)Leis e normas sociais, g)Trabalho e vida privada, h)Significado social da atividade do empregado.**

Inclui-se dentro das categorias elencadas, o indicador o estresse, o qual Rodrigues (1992) ao conduzir uma revisão sobre os aspectos psicossociais do estresse constatou é impossível que se possa ter uma boa QVT quando as condições laborais impedem que o trabalhador possa viver em níveis toleráveis de estresse (LIMONG-FRANÇA, FISCHER, 2002).

Outro indicador que se enquadra no modelo de Walton é o assédio. De uma forma geral, o assédio moral configura-se através de uma conduta abusiva, que pode ser praticada por meio de gestos, palavras ou comportamentos que atentem

contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o respectivo ambiente de trabalho.

Remuneração e salário estão dentre os fatores que compreendem a Remuneração Justa e Adequada proposta no modelo. Porém, é preciso destacar que Salário e Remuneração não podem ser considerados sinônimos. Trata-se de conceitos diferentes. Enquanto o salário só pode ser concebido de forma contratual em contraprestação algum serviço prestado, a remuneração é advinda da soma do salário obtido mais complementos que podem ou não estarem fixados em contrato (FRANCO, 2012).

De acordo com Ferreira (2011), a Qualidade de Vida no Trabalho se torna importante, a partir do momento em que se constitui área do conhecimento a fim de investigar as características do contexto do trabalho. Em vista disso, e ao considerar a escassez de trabalhos voltados à situação de trabalho dos Agentes Penitenciários é que este trabalho objetiva contribuir com essa lacuna, tendo como objetivo geral conhecer a qualidade de vida proporcionada aos Agentes Penitenciários que atuam na Unidade de Pelotas/RS.

## 2. METODOLOGIA

A pesquisa conduzida caracteriza-se como qualitativa, cujo método de coleta dos dados adotado foi o questionário, visando garantir o anonimato dos participantes. O mesmo foi desenvolvido tendo por base o modelo de Walton (1973). A unidade penitenciária de Pelotas conta com um total de 77 agentes penitenciários - AP são responsáveis pela guarda e custódia de mais de 1.000 detentos. O questionário foi disponibilizado aos agentes, através do Google *Forms*, no qual 16 servidores responderam a pesquisa. Como apoio no processo de tabulação e análise dos dados utilizou-se o *Microsoft Office Excel* 2016. Adotou-se também, no processo de interpretação e análise de dados o referencial teórico sobre QVT.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com os dados obtidos através do questionário foi possível verificar que quanto à categoria Remuneração Justa e Adequada, os respondentes indicaram que 46,2%, recebiam entre R\$ 4.000,01 a R\$7.000,00 e 30,8% recebia mais de R\$ 9.000,00. Os mesmos indicaram que a remuneração é capaz de atender suas necessidades básicas como, por exemplo, as necessidades de alimentação, moradia e saúde. Ao cruzar-se o tempo de atuação na atividade, verificou-se que a remuneração se apresentava fortemente relacionada ao tempo de serviço prestado no órgão público. A maioria atua profissionalmente na Unidade há mais de 20 anos. Observou-se que quanto maior o tempo de atuação, maior o valor total recebido mensalmente, o que provavelmente seja decorrência de adicionais de tempo de serviços que costumam integrar a carreira do servidor público.

Outro aspecto que mantém relação com a remuneração é a carga horária de trabalho, a qual é indicada pelos agentes como satisfatória, estando as horas extras realizadas fortemente relacionadas a maior remuneração.

Quanto à Segurança e Salubridade no trabalho, entende-se que a própria profissão de agente penitenciário traz consigo riscos, como relatado por 69,2% dos respondentes não se sentem seguros em sua vida pessoal e, com isso temem pela própria vida e a de seus familiares.



Além disso, no mesmo critério, foi possível constatar que 76,9% dos agentes penitenciários apresentam ou já apresentaram doenças relacionadas ao trabalho, assim como, LER- lesão por esforço repetitivo, DORT- Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho, sofrimentos psíquicos relacionados ao trabalho e depressão. Essa constatação revela o quanto a qualidade de vida está distante da realidade vivenciada por grande parte dos agentes penitenciários que participaram da pesquisa.

Sobre a categoria oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, os servidores consideram que lhes são concedidas autonomia para a realização das tarefas relacionada ao trabalho, porém os mesmos não possuem um treinamento contínuo para o desenvolvimento novas habilidades e atualizações. Sequer são promovidas palestras e oficinas de temas que integram o cotidiano dos mesmos, o que pode ser entendido como um aspecto que poderia ser implementado sem a exigência de investimentos de grande vulto.

Em relação à oportunidade de progresso e segurança no emprego, conforme já relatado, a falta de treinamento contínuo não possibilita o desenvolvimento de novas habilidades. Já as promoções estão interligadas ao Decreto nº 54.296/2018, onde constam os critérios para as promoções de um grau para outro da carreira. Contudo, a grande maioria dos servidores informaram sentir necessidade de novos treinamentos.

No que se refere à categoria integração social na organização, os respondentes indicaram que a comunicação e a socialização neste ambiente estão entre os níveis baixos e médio (40%). Neste sentido, inclusive foi apontado que 53,8% dos servidores já foram vítimas de algum tipo de assédio, questão que merece grande atenção pelos graves problemas que acaba trazendo como consequência para a vida e saúde do servidor.

Trabalho e vida privada: Apesar da profissão ser satisfatória e suprir as necessidades básicas dos agentes, na entrevista foi relatado que na vida privada existe. Significado social da atividade do emprego: Esse cargo exige uma série de responsabilidades e a execução de diversas atividades tendo como a principal salvaguardar a população carcerária.

#### 4. CONCLUSÕES

A partir da análise dos dados coletados destacou-se que os agentes penitenciários são reféns dos altos salários disponibilizados, tendo em vista que o mesmo supre suas necessidades e é visto como um dos elementos que mais os motiva, porém, em contraposto os mesmos sofrem diariamente, já que estão susceptíveis ao convívio com a população carcerária. Um dos pontos que vale ser destacado é o frequente adoecimento, tendo como suposição o alto índice de estresse gerado pelas atividades exercidas, sobrecarga no trabalho em relação a horas-extras e o número não suficiente de servidores para dar conta das demandas.

Destacou-se também que o assédio é uma questão presente no dia-a-dia dessa profissão, questão que se releva como um grande problema, capaz de comprometer a qualidade de vida dos servidores e, ameaçar a saúde psíquica dos agentes. Neste sentido, não é possível naturalizar tal constatação, a qual deverá receber uma atenção por parte da direção da Unidade e do Poder Público, pela gravidade que o problema apresenta.

Neste contexto, a adoção de medidas corretivas e preventivas é de suma importância para que os índices de adoecimento relacionados às atividades

exercidas possam ser minimizados, assim como um programa continuo de treinamento, o que atualmente conforme o relato dos entrevistados não acontece. Vale salientar que as atividades desenvolvidas para minimizar esse aspecto devem estar vinculadas dentro e fora da unidade prisional.

Futuramente busca-se-á ampliar a pesquisa e realizados questionários com um maior número de servidores, tendo como objetivo dar uma maior visibilidade de qualidade de vida que vem sendo proporcionada aos agentes.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**CORREIA, A.P. Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária.** 2006. Monografia (Especialização - Latu Sensu - Gestão Penitenciária: Problemas e Desafios) Curso de Especialização - Latu Sensu - Gestão Penitenciária: Problemas e Desafios, Universidade Federal do Paraná.

**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.** Decreto nº 54.296, de 25 de outubro de 2018.. Aprova o Regulamento de Promoções dos integrantes do Quadro Especial de Servidores Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul. **Diário Oficial do Estado**, Porto Alegre/RS, 26 out. 2018

**FACNOPAR. Assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2017-06-14-14974708572814.pdf> . Acessado em 09 mar. 2019.

**FERREIRA. M.C. Qualidade de Vida no Trabalho Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília/DF: LPA, 2011.

**FRANCO, Jose de Oliveira.** **Cargos, Salários e Remuneração.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012

**TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi; MONTEIRO, Janine Kieling.** Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 18, n. 3, p. 527-535, 2013.