

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL
– modalidade à distância

Rita Frezza Maganini

FATORES DE SAÚDE, ADOECIMENTO E ABSENTEÍSMO: UMA
ANÁLISE NO AMBIENTE PRISIONAL DE SÃO FRANCISCO DE
PAULA

Porto Alegre

2015

Rita Frezza Maganini

**FATORES DE SAÚDE, ADOECIMENTO E ABSENTEÍSMO: UMA
ANÁLISE NO AMBIENTE PRISIONAL DE SÃO FRANCISCO DE
PAULA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal- modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Costa

Porto Alegre

2015

Rita Frezza Maganini

**FATORES DE SAÚDE, ADOECIMENTO E ABSENTEÍSMO: UMA
ANÁLISE NO AMBIENTE PRISIONAL DE SÃO FRANCISCO DE
PAULA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal – modalidade à distância, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em de de 2015.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.

Prof

Aos meus pais que sempre incentivaram o estudo como forma digna de valorização e transformação pessoal. Em especial à minha mãe, que dividiu seu tempo comigo, auxiliando sempre.

Ao meu esposo e companheiro Josimar, pelo apoio nas incontáveis horas de dedicação ao estudo, providenciando todo o cuidado e carinho à nossa pequena Helena.

À pequena Helena que, com apenas alguns meses de vida, observou a mamãe estudar, e à pequena Alice que nascerá em breve, muito breve, e que também acompanhou o período deste estudo.

A Deus, que permitiu a coragem necessária para aceitar mais este desafio.

AGRADECIMENTOS

Nenhuma jornada se completa quando estamos sozinhos. Mesmo quando a presença física não nos é permitida, temos no contato com o outro um momento de aprendizagem e amparo.

Assim, agradeço a todos os colegas de cursos que dividiram reflexões, críticas e conhecimentos. Aos mestres que me orientaram, problematizaram meus conhecimentos e, assim, me auxiliaram na construção da aprendizagem.

Agradeço, ainda, à minha família pela paciência quando estive ausente, pelo incentivo quando achei que não seria possível continuar e pelo carinho de comemorar mais uma conquista.

“Não se deveria dizer que a alma é uma ilusão, ou um efeito ideológico, mas afirmar que ela existe, que tem uma realidade, que é produzida permanentemente, em torno, na superfície [e] no interior do corpo, pelo funcionamento de um poder que se exerce sobre os que são punidos – de uma maneira mais geral sobre os que são vigiados, treinados e corrigidos, sobre os loucos, as crianças, os escolares, os colonizados, sobre os que são fixados a um aparelho de produção e controlados durante toda a existência. Realidade histórica dessa alma que, diferentemente da alma representada pela teologia cristã, não nasce faltosa e merecedora de castigo, mas nasce antes de procedimentos de punição, de vigilância, de castigo e de coação”.

(FOUCAULT, 1987, p. 31 e 32)

RESUMO

Realizou-se este estudo de caso numa instituição prisional, na cidade de São Francisco de Paula, interior do Estado do Rio Grande do Sul, a partir da investigação das condições de trabalho no sistema prisional, que contribuem para processos de saúde, adoecimento e absenteísmo entre os servidores, e que interferem na gestão de recursos humanos. A pesquisa contou com o levantamento de dados, referentes ao absenteísmo e afastamentos nesta casa prisional, no período entre dezembro de 2010 e dezembro de 2014, identificação de estudos prévios indicando as características e dificuldades na gestão dos recursos humanos no ambiente prisional, e os principais fatores de saúde e adoecimento de servidores neste contexto, comparando-se os dados coletados com a descrição na literatura. Os resultados são semelhantes a outras pesquisas, indicando-se que a principal causa de absenteísmo entre os servidores penitenciários parte do adoecimento psíquico. Os dados também sugerem recorrência e grande frequência de absenteísmo entre os servidores, o que também já foi relatado em estudos prévios. Das condições mencionadas como fatores de adoecimento, identificou-se a convivência em longas jornadas com situações de encarceramento, violência e exclusão; a prisionização; a pressão social para a realização de justiça *versus* o papel de agentes ressocializadores; o temor da represália extramuros; e, por fim, o sentimento de desvalorização profissional. Dos fatores protetivos e associados à saúde dos servidores estão as políticas de valorização profissional; o apoio percebido entre os colegas e a autonomia dada por superiores; a adoção de hábitos de vida mais saudáveis e a constante capacitação.

Palavras-chave: saúde, doença e absenteísmo de servidores penitenciários; sistema prisional; gestão dos recursos humanos no ambiente prisional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Licenças-saúde obtidas pelos servidores no período de dezembro de 2010 a dezembro de 2014.....	26
Figura 2 – Licenças-saúde de acordo com grupo específico do Código Internacional de Doenças (CID-10).....	27
Figura 3 – Quantidade de dias de absenteísmo e afastamentos por ano no Presídio de São Francisco de Paula entre dezembro de 2010 e dezembro de 2014	28

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SISTEMA PRISIONAL.....	14
1.1 Origens e contextualização do sistema prisional	14
1.2 Gestão de Recursos Humanos no Ambiente Prisional: aspectos históricos e atuais	16
1.3 Saúde, adoecimento e absenteísmo no ambiente laboral prisional	19
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	24
3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	36
ANEXOS	39
ANEXO A - SOLICITAÇÃO DE PESQUISA.....	40

INTRODUÇÃO

O ambiente prisional é considerado, desde o início de sua existência, um ambiente onde a punição e a repressão se aplicam aos sujeitos inaptos ao convívio social (NERY, 2012). Embora tal afirmativa constitua-se como um anseio coletivo, as prisões no Brasil têm o intuito de ressocializar os sujeitos privados temporariamente de sua liberdade, almejando-se que o tempo de pena a ser cumprido possa ser aproveitado para a realização do trabalho prisional, para os cuidados com a saúde e para a busca de novas alternativas. Embora muito distante do intuito almejado, a permanente discussão e revisão das práticas realizadas permite a busca pela primazia na gestão pública. A gestão dos recursos humanos está, desta forma, num espaço de fundamental importância, já que é a partir de seus agentes que se pode esperar algum tipo de mudança.

No Rio Grande do Sul as instituições prisionais são geridas pela Superintendência dos Serviços Penitenciários – SUSEPE, criada pela Lei 5.745, de 28 de dezembro de 1968 e que tem por atribuição o planejamento e execução da política penitenciária do Estado (SUSEPE, 2013). Distribuídas entre 10 delegacias penitenciárias as unidades classificadas como anexos penitenciários, presídios, colônias penais e institutos penais do Rio Grande do Sul acolhem, atualmente, 30.235 presos dos regimes aberto, semiaberto e fechado (SUSEPE, 2015).

Com a criação da SUSEPE, as prisões, antes vinculadas à Polícia Civil, passam a prever a ressocialização das pessoas privadas de liberdade, priorizando-se ações de direitos dos internos e rompendo-se com o paradigma de punição. Aos servidores e gestores penitenciários cabe o comprometimento com a instituição e o dever de atender às necessidades dos que cumprem penas numa lógica que vise a ressocialização (SUSEPE, 2013).

Para tanto, os gestores contam com um quadro funcional composto por três classes profissionais: Agente Penitenciário, Agente Penitenciário Administrativo e Técnico Superior Penitenciário (RIO GRANDE DO SUL, 2009). Aos servidores cabe cumprir o que dispõe a Lei 7.210 de 11 de julho de 1984, Lei de Execuções Penais, onde está prevista a classificação, a assistência (material, à saúde, jurídica, educacional, social e religiosa) e o trabalho dos presos, bem como a condução da disciplina e das sanções previstas (BRASIL, 1984).

As instituições prisionais acolhem, desta forma, uma grande diversidade de pessoas, que possuem as mais diferentes necessidades, geradoras de demandas recorrentes, frente a um reduzido número de servidores que, a partir da orientação dos gestores, têm o desafio de priorizar os atendimentos, sem gerar distinções de qualquer gênero e sem infringir as normas

disciplinares previstas pela SUSEPE. Aos gestores, assim, cabe a tarefa de orientar o trabalho dos servidores, sendo que estes possuem longas jornadas de trabalho, fato que, aliado às responsabilidades instituídas pelo cargo público, traz consequências emocionais adicionais na rotina institucional.

De acordo com o artigo 1º da Lei nº. 7.210, a Lei de Execução Penal (BRASIL, 1984, p. 1), “a execução penal tem por objetivo efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado”. Certamente este objetivo não pode ser alcançado pela via de repressão e castigo, apontada pelo Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária como alimentadora da espiral de criminalidade. Assim, uma política criminal e penitenciária que se preocupe em atender ao objetivo proposto em lei deve investir na via da cidadania e da responsabilização, o que, segundo o Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária, inicia por ações de descriminalização de condutas, redução de taxas de encarceramento, criação de modelos diferenciados para cada segmento de pena, combate a seletividade do sistema prisional, busca por mais justiça social e não criminal, investimentos na justiça restaurativa e incentivo para que a população busque a solução de conflitos, a priorização de penas alternativas à prisão, fortalecimento do Estado através de uma gestão prisional qualificada, com combate a toda e qualquer forma de corrupção, enfrentamento das consequências da drogadição, fortalecimento do controle social sobre o sistema penal (CNPCP, 2011, p. 1).

Além disto, acredita-se que a administração de recursos humanos numa instituição pública é de vital importância para reduzir dificuldades e ampliar possibilidades de ações em conjunto. Numa instituição prisional tal elemento torna-se ainda mais relevante, já que embora existam barreiras físicas, tais como grades e muros, há uma permanente comunicação entre servidores e presos. Assim, uma boa administração penitenciária deve levar em conta a natureza das relações estabelecidas (COYLE, 2002).

Trata-se de um serviço eminentemente público, já que objetiva contribuir para a obtenção de um bem comum. No entanto, sendo um espaço onde os administradores detêm um poder sobre o outro, há necessidade de atentar-se para um contexto ético, evitando-se assim o abuso de poder e agindo sobre os preceitos da humanidade no tratamento do outro (COYLE, 2002). As prisões, enquanto instituições públicas, também são normatizadas pelos princípios orientadores da administração pública, que são a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência (COELHO, 2009). No Estado do Rio Grande do Sul, tal dever é destinado ao quadro especial de servidores penitenciários ligados à Superintendência dos Serviços Penitenciários – SUSEPE, descritos na Lei Complementar

13.259/2009, compostos por Agentes Penitenciários Administrativos, Agentes Penitenciários e Técnicos Superiores Penitenciários (RIO GRANDE DO SUL, 2009). As funções dos três quadros atualmente existentes incluem alguns aspectos em comum e objetivam essencialmente a preservação do direito mais fundamental: a preservação da vida e, neste caso, de cidadãos privados de sua liberdade (SANCHEZ, 2010).

Outro desafio já mencionado refere-se ao quantitativo de servidores. O quadro funcional da SUSEPE descrito no Sistema de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Rio Grande do Sul (SEFAZ, 2014) indica a existência de 8.857 vagas. Deste montante, e considerando apenas os três quadros funcionais descritos na Lei 13.259/2009, existem 700 vagas para Agentes Penitenciários Administrativos, 5.261 vagas para Agentes Penitenciários e 956 vagas para Técnicos Superiores Penitenciários. Além disto, não há critérios específicos para a distribuição dos mesmos entre as dez regiões penitenciárias, o que pode ocasionar, ainda, concentrações de servidores e, por outro lado, quadro reduzido em alguns estabelecimentos. Até 06 de junho de 2014, conforme o informativo do Sistema de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Rio Grande do Sul (SEFAZ, 2014) as vagas ocupadas somam 434 Agentes Penitenciários Administrativos, 2.843 Agentes Penitenciários e 399 Técnicos Superiores Penitenciários, gerando um déficit de 3.241 servidores.

Acredita-se que, apesar de muita atenção ser dada ao sistema prisional, através de frequentes veiculações na mídia, pouco se conhece deste contexto em profundidade. Trata-se de um ambiente onde o serviço público prestado é multifacetado, incluindo, além da assistência material, a da saúde, a jurídica, a educacional, a social e a religiosa dos internos, a necessária segurança para a realização de toda e qualquer atividade. Esta cisão entre assistência *versus* segurança acaba por gerar muitos conflitos entre o efetivo funcional que prioriza suas demandas, muitas vezes, de acordo com a categoria funcional de origem (quais sejam setores administrativo, técnico e de segurança).

Apesar de reduzida produção bibliográfica ter sido elaborada nos últimos anos sobre o tema, acredita-se ser importante aprofundar o conhecimento em estudos prévios que visem à identificação de fatores de saúde e doença existentes no ambiente laboral prisional, percebidas e influentes na gestão de recursos humanos. Tal problema, no entanto, é tema recorrente no ambiente prisional, revelando-se a carência de conhecimento de estudos científicos que forneçam e difundam possíveis alternativas.

Levando-se em consideração este contexto, questiona-se *quais as condições de trabalho no sistema prisional que contribuem para processos de saúde, adoecimento e*

absenteísmo e que interferem na gestão de recursos humanos, a partir do contexto encontrado no Presídio Estadual de São Francisco de Paula?

Assim, tem-se como objetivo principal mostrar como alguns fatores de saúde e adoecimento contribuíram para a ocorrência de absenteísmos de servidores penitenciários do Presídio Estadual de São Francisco de Paula no período entre dezembro de 2010 a dezembro de 2014.

Além disto, a pesquisa também busca, especificamente, conhecer os impactos dos fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo na gestão dos recursos humanos do ambiente prisional, levantar dados referentes aos principais processos de adoecimento existentes no período mencionado e identificar quais aspectos são importantes para a adequada gestão dos recursos humanos no ambiente prisional. Para tanto, a pesquisa contou com levantamento de dados locais, descrição de estudos prévios sobre o tema e discussão dos dados obtidos no local pesquisados com os achados na literatura.

Sabe-se, no entanto, que tal investigação não se encerra aqui, sendo necessária a permanente revisão dos estudos realizados, bem como o apontamento de novas alternativas, em busca do aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos no contexto prisional.

1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO SISTEMA PRISIONAL

Neste capítulo são apresentados alguns estudos e achados recentes acerca da gestão dos recursos humanos no ambiente público, considerando-se fatores promotores de saúde e de adoecimento que podem influenciar no ambiente organizacional prisional.

Para tanto, o capítulo foi dividido em três subseções. No primeiro, apresenta-se uma breve contextualização das instituições penitenciárias, indicando aspectos históricos e atuais, com informações mais específicas da formação do sistema prisional no Brasil e no Rio Grande do Sul. No segundo, também se apresenta um breve histórico, indicando-se aspectos da gestão de recursos humanos no sistema prisional, com especial atenção a aspectos da atualidade no sistema prisional gaúcho. Por fim, na última sessão do capítulo, são apresentados alguns fatores promotores de saúde e de adoecimento no ambiente laboral, também indicando-se alguns estudos específicos do ambiente prisional.

1.1 Origens e contextualização do sistema prisional

O primeiro modelo de prisão como pena surgiu em mosteiros na Idade Média, onde monges e clérigos que descumpriam suas funções deveriam ficar em celas para prática de meditação até que se arrependessem de suas omissões (MACHADO, SOUZA e SOUZA, 2013).

As prisões surgiram entre os séculos XVI e XVII, inspiradas no modelo medieval, no intuito de conter aqueles que transgrediam as leis até o momento em que fossem julgados ou executados, preservando-se sua integridade física. No final do século XVII e início do século seguinte, no entanto, surge o modelo de prisão como forma de punição, com o objetivo de barrar o convívio daqueles que representavam um “risco social” (BITENCOURT, 1993 *apud* NERY, 2012). Neste período, a execução penal incluía o uso de castigos físicos cruéis, tais como esarteamentos, fogo vivo, enforcamentos, mutilações, entre outros. Tais castigos também eram utilizados com sentenciados no Brasil, que seguiam as Ordenações Manuelinas, documentos de origem portuguesa. Em 1833 é publicado no Brasil um Decreto Federal que descrevia critérios para a ordenação de carcereiros nas vilas e cidades, sendo os sentenciados ainda julgados pelo Império (BITENCOURT, 1993 *apud* NERY, 2012).

As prisões brasileiras, enquanto instituições republicanas, iniciam-se no século XIX e a execução da pena se consagra com a publicação do primeiro Código Penal em 1890. A partir deste documento, extingue-se a pena perpétua e coletiva e se fixa a pena privativa de

liberdade individual com tempo máximo de trinta anos para seu cumprimento (MACHADO, SOUZA e SOUZA, 2013). Este código dividia as penas em prisão celular, banimento, reclusão, prisão com trabalho obrigatório, prisão disciplinar, interdição, suspensão, multa e perda de emprego público (NERY, 2012).

É a partir do segundo código, publicado em 1940, que se adota o sistema progressivo, de origem inglesa, vigente até hoje no Brasil no sistema penitenciário, com algumas adaptações. Este modelo baseia-se na análise da conduta do preso e aproveitamento no período da prisão através de atividade laboral e, posteriormente, laboral e educacional (MACHADO, SOUZA e SOUZA, 2013). A severidade é substituída pela benignidade e os castigos por prêmios. A pena é cumprida progressivamente, do regime fechado ao aberto, com direito a livramento condicional. Desde então, o documento legal já sofreu diversas alterações, sendo a principal delas a Lei nº. 7.210, de 11 de julho de 1984, a Lei de Execução Penal (LEP), que incluiu o sistema de regressão de regime, a remissão da pena e a condicionalidade técnica na concessão de benefícios (NERY, 2012).

No Rio Grande do Sul a chamada “Cadeia Velha” foi a primeira prisão a entrar em funcionamento, estando localizada então na capital Porto Alegre e com início de suas atividades por volta de 1812. Em 1852, pela constatação das péssimas condições de higiene e pouca segurança da Cadeia Velha, constrói-se a primeira Cadeia Civil gaúcha. Posteriormente, a mesma é reinaugurada como Casa de Correção, ficando a cargo das autoridades policiais do Estado (NERY, 2012). O aumento constante do efetivo prisional que ficava recolhido independente de diferenças de idade, sexo ou psicopatologia, no entanto, forçou o Estado gaúcho a planejar a criação de outras instituições. Assim, em 1924 inaugura-se o Manicômio Judiciário, destinado a pessoas com alguma psicopatologia, em 1930 a Colônia Correccional, com atividades agrícolas e em 1944 cria-se o Reformatório de Mulheres Criminosas (NERY, 2012).

O crescimento da população carcerária no Brasil, ao longo dos anos, não foi proporcional ao aumento populacional em geral. Destaque na Revista Veja em 2014, dados do Ministério da Justiça apontam o crescimento de 400% na população carcerária brasileira em 20 anos, configurando a quarta maior população carcerária no mundo. No mesmo período a população brasileira cresceu 36%, o que demonstra o encarceramento como medida principal no sistema punitivo (VEJA, 2014).

Atualmente, o sistema prisional gaúcho acolhe uma população de 30.235 sujeitos, sendo 28.503 homens e 1.732 mulheres, no último levantamento realizado em 26 de março de 2015, pelo Departamento de Segurança e Execução Penal (SUSEPE, 2015). Destes, 3,10%

declara-se analfabeto, 5,27% alfabetizado, 62,11% têm Ensino Fundamental Incompleto e 11,88% completo, 9,97% possui Ensino Médio Incompleto e apenas 6,29% o Completo, 0,84% têm Ensino Superior Incompleto e 0,37% Ensino Superior. Pessoas que não quiseram informar sua instrução somam 0,16%. A faixa etária predominante está concentrada entre sujeitos de 25 a 29 anos (23,42% dos sujeitos) e o índice de reincidência é, atualmente, de 68,66% (SUSEPE, 2015).

Embora apresentado de forma resumida, observa-se que, desde sua origem, o ambiente prisional é marcado pela necessidade de se fazer justiça. Esta tarefa, ainda que não faça parte das funções previstas aos servidores penitenciários, está implícita no ambiente laboral das prisões, constituindo-se um desafio aos servidores, como vemos a seguir.

1.2 Trabalho no Ambiente Prisional: aspectos históricos e atuais

Conforme Nery (2012), ao longo da história, o trabalho no cárcere sempre foi pouco almejado pela maioria das pessoas, chegando até mesmo a ser imposto. Quem se recusasse a aceitar o encargo poderia ser indiciado. O primeiro documento brasileiro que descreve a função do “Guarda do Presídio” é de origem paulista, promulgado em 29 de abril de 1924. Através deste, os servidores eram identificados como a “polícia do estabelecimento” (LOPES, 2000).

No Rio Grande do Sul, os servidores eram vinculados à Diretoria de Presídios e Anexos, ocupando o cargo de Polícia de Carreira. Somente em 30 de dezembro de 1959, através do Decreto 11.103, é criada a Guarda Penitenciária. Em 1968, através de uma desvinculação da Polícia Civil, cria-se no Estado, através da lei 5.745, a Superintendência dos Serviços Penitenciários, órgão da Secretaria de Segurança Pública que passa a gerir a execução das penas privativas de liberdade (NERY, 2012). O quadro funcional estava subordinado a oito departamentos, sendo eles, o Gabinete, Administração de Estabelecimentos Penais, Instituto de Biotipologia, Escola de Formação e Treinamento de Pessoal Especializado, Divisão de Saúde, Divisão de Administração, Serviço de Obras e Manutenção de Prédios Penitenciários e Serviço de Assistência Social. Somente em 1973 o quadro funcional passa a ser categorizado entre apoio técnico, administrativo e atividade fim (NERY, 2012).

A criação da Escola dos Serviços Penitenciários no Rio Grande do Sul teve como objetivo a criação de políticas de qualificação dos servidores que têm como função a atividade de auxiliar na ressocialização dos presos sob sua custódia. Para Lopes (2000 *apud* NERY,

2012) os agentes penitenciários eram vistos como educadores, almejando-se que promovessem uma mudança nos sentenciados o que, ao mesmo tempo, entra em conflito com as cobranças e a rotina estabelecidas, que pode se mostrar desmotivadora do primeiro intuito.

Assim, de acordo com o Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCP, 2011) os gestores da política criminal e penitenciária têm o desafio de buscar bons resultados num contexto onde há uma descrença de se impulsionar significativas mudanças, o que aliado ao oportunismo legislativo e à lucratividade da mídia, alimentam uma crença de constante fatalismo que incita um sentimento de vingança para se fazer justiça social. Os resultados destas distorções favorecem a violência institucional e a “justiça” extrajudicial, ampliando a ideia de controle e encarceramento.

Apesar da própria legislação referente à orientação da forma de agir dos servidores ter se modificado ao longo dos anos, objetivando uma forma de agir mais adequada junto aos sentenciados, ainda existe, como já mencionado, uma expectativa de fazer justiça (LOPES, 2000).

Além disto, o cenário interno possui características de uma instituição total, ou seja, um local com a principal função de reorganizar os sujeitos através do controle dos corpos e mentes, com práticas disciplinadoras. Assim, o ambiente que deveria auxiliar o sujeito ao adequado retorno ao convívio social é, no entanto, marcado pela violência nas suas práticas institucionalizadas (BOCK, FURTADO e TEIXEIRA, 2002).

Talvez parte deste fenômeno possa ter ligação com a insatisfação pessoal e desvalorização profissional mencionada por muitos agentes em segurança penitenciária. Em estudo realizado por Lopes (2000), grande parte dos agentes mencionou que a escolha da profissão se deu por situação de desemprego, indicação de parente ou por não ter conseguido ingressar na carreira policial, com vergonha de assumir publicamente a função que exercem.

Um estudo realizado por Teixeira, Silva e Lima (2011) com gestores prisionais de Minas Gerais concluiu que embora os gestores apresentem habilidades e atitudes esperadas de um corpo gerencial, houve baixa demonstração das competências necessárias para implementação de mudanças previstas naquele Estado, incluindo melhorias nos serviços prestados, redução de custos e busca por resultados positivos. O estudo identificou que os gestores prisionais, em geral, são conhecedores do sistema em que atuam e valorizam a necessidade de se ter uma postura ética.

No Estado do Rio Grande do Sul, o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul está descrito na Lei Complementar 10.098, de 03 de fevereiro de 1994. Já a estrutura específica do quadro funcional está descrita através da

Lei Complementar nº. 13.259, de 20 de outubro de 2009, que “dispõe sobre o quadro especial de servidores penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul, da Superintendência dos Serviços Penitenciários – SUSEPE –, criado pela Lei nº. 9.228, de 1º de fevereiro de 1991, e dá outras providências” (*caput*).

A primeira norma descreve mais detalhadamente sobre provimento do cargo, que se dá exclusivamente por concurso público, lotação, indicadas pelo órgão respectivo, promoção, direitos e vantagens, férias, licenças, aposentadoria, penalidades, procedimento administrativo disciplinar, entre outros (RIO GRANDE DO SUL, 1994). Assim, normatiza aspectos mais gerais da função de agente público no Estado.

Já a Lei 13.259/ 2009 indica o quantitativo de cargos, existindo o seguinte número de vagas: 700 agentes penitenciários administrativos, 956 técnicos superior penitenciários e 5.261 agentes penitenciários. Todos os servidores são distribuídos em classes, de “A” a “E”, ingressando na primeira e passando às demais através de promoções. Para o ingresso, o servidor passa por um teste escrito, com provas de conhecimento, prova de capacidade física (obrigatória ao cargo de agente penitenciário), avaliação psicológica e investigação da vida pregressa. Os candidatos nomeados são lotados, inicialmente, na Escola do Serviço Penitenciário para curso de formação, que contempla provas objetivas e dissertativas, de caráter eliminatório. Posteriormente, a lotação dos servidores fica a cargo da Superintendência dos Serviços Penitenciários, distribuída em 10 regiões penitenciárias, sem indicativo específico de vagas em cada unidade prisional (RIO GRANDE DO SUL, 2009).

O desempenho funcional, necessário para obter promoção de classe “compreende um modelo de gestão nas modalidades de desempenho, capacitação e desenvolvimento do servidor penitenciário, com vista às promoções, a ser implementada de forma integrada entre os diferentes níveis da atuação” (RIO GRANDE DO SUL, 2009, p. 3). A passagem entre as classes são realizadas através de merecimento e antiguidade, com metade das vagas distribuídas em cada modalidade.

A jornada de trabalho é de 40 horas semanais, sujeita a dois regimes de trabalho diferenciados: regime de expediente, com 8 horas diárias e 40 horas semanais, podendo existir convocação especial com as vantagens previstas em lei ou regime de plantão, cada um de 24 horas, totalizando 160 horas mensais, com descanso assegurado (RIO GRANDE DO SUL, 2009). O vencimento inicial, fixado através da Lei 14.188, de 31 de dezembro de 2012 é de R\$ 5.202,90 para o cargo de técnico superior penitenciário, R\$ 2.696,82 para Agente Penitenciário Administrativo e, através da Lei 14.189, também de 31 de dezembro de 2012, R\$ 3.389,87 para o cargo de Agente Penitenciário.

As funções desenvolvidas em cada uma das três categorias funcionais estão descritas na Lei 13.259, e são citadas, de forma sintética, abaixo:

[...] Categoria funcional: Agente Penitenciário Administrativo [...].

Descrição sintética das atribuições: realizar atividades de média complexidade, envolvendo planejamento, organização e execução de atividades e serviços administrativos; executar procedimentos de apoio administrativo às atividades de tratamento penal, entre outras, para socialização do preso. Trabalho realizado com risco de vida.

[...] Categoria funcional: Agente Penitenciário [...]

Descrição sintética das atribuições: realizar atividades de média complexidade, envolvendo planejamento, organização e execução de serviços de vigilância, custódia e segurança de presos recolhidos nos estabelecimentos prisionais na execução das penas privativas de liberdade, das medidas de segurança e restritivas de direitos; executar programas e ações de apoio ao tratamento penal para socialização do preso. Trabalho realizado com risco de vida.

[...] Categoria funcional: Técnico Superior Penitenciário [...]

Descrição sintética das atribuições: realizar atividade de nível superior, de alta complexidade, envolvendo atendimento, assistência e orientação a presos nos estabelecimentos prisionais na execução das penas privativas de liberdade, das medidas de segurança e restritivas de direitos, operacionalizando sua avaliação e o acompanhamento dos processos de socialização, bem como planejamento, coordenação, execução, estudos e pesquisas em matérias inerentes à área penitenciária e correlatas. Trabalho realizado com risco de vida (RIO GRANDE DO SUL, 2009, p. 7-10).

Observa-se, de forma simplista, a presença de risco de vida em todas as categorias funcionais o que, por si só, já representa um desafio na gestão dos recursos humanos. Se combinarmos tal fator aos demais fatores de risco descritos anteriormente (insalubridade do local, falta de pessoal, sentimentos de desvalorização e sobrecarga de trabalho), observamos um ambiente atípico, adverso, onde há de se preocupar constantemente com processos de saúde e adoecimento de seus servidores. Assim, busca-se no próximo subtítulo dimensionar os principais fatores que contribuem para a saúde, o adoecimento e o absenteísmo dos servidores no ambiente laboral prisional.

1.3 Saúde, adoecimento e absenteísmo no ambiente laboral prisional

Como toda a instituição, o ambiente prisional é formado por um grupo de pessoas onde os sujeitos ocupam determinados papéis e funções, ora convivendo produtivamente, ora comprometidos de maneira patológica, o que traz consigo desgastes e improdutividades (ZIMERMAN, 2002).

Prazer e sofrimento fazem parte das relações estabelecidas em qualquer ambiente laboral e afetam a saúde do trabalhador (TSCHIEDEL e MONTEIRO, 2013). No entanto,

apesar de todo o trabalho ser acompanhado de processos de subjetivação, a atuação específica na área da Segurança Pública é marcada nitidamente por tais modificações na forma de ser e pensar (BAIERLE, 2007).

Numa tentativa de promover o equilíbrio psíquico, a ausência no ambiente de trabalho torna-se um mecanismo que existe tanto de forma prevista, como no caso de férias, feriados e folgas, quanto de forma não prevista, como em faltas injustificadas, licenças-saúde, acidentes de trabalho, licenças para interesse particular, licenças-maternidade e paternidade, entre outras, caracterizando-se o absenteísmo (GAIDZINSKI, 1994 *apud* PINTO, 2010).

Lopes (2000) menciona que, historicamente, a função do carrasco, dos carcereiros, dos guardas de presídio e, por fim, dos agentes em segurança penitenciária têm em comum uma associação com situações de punição e tortura, com a necessidade de corrigir o desvio e promover o justo, numa manutenção de determinada ordem social. A vivência dos servidores é, assim, marcada desde o início de suas atividades pelo encarceramento, exclusão e violência.

O “estigma” do trabalho carcerário afeta diretamente a saúde e o comportamento dos seus servidores. De acordo com Goffman (1988 *apud* LOURENÇO, 2010), em estudos sociológicos, a categoria funcional de agente penitenciário é percebida como desacreditável. Utiliza-se o termo prisionalização para descrever o fenômeno de assimilação da cultura carcerária, sendo que este afeta todos os que estão inseridos na instituição, sejam sujeitos que estão reclusos ou, também, os próprios servidores penitenciários. Numa pesquisa realizada por Chies *et. al.* (2001), a investigação de quão os valores, hábitos de conduta, uso de vocabulário, entre outros fatores, são incorporados por agentes penitenciários, trouxe resultados interessantes. O principal e mais preocupante achado deste estudo foi o fato do conflito gerado pelo entendimento do “papel social” e do “status” da categoria profissional “agente penitenciário”. A maioria dos entrevistados indicou, ainda, sentimento de desvalorização profissional, sofrimento frente à ambiguidade de seu papel social e real, mudanças comportamentais após o ingresso na função e percepção de sobrecarga de trabalho.

Dentre os principais fatores de adoecimento no trabalho e que se aplicam ao ambiente prisional, Mendes (1995) destaca a existência de longas jornadas de trabalho, ritmo acelerado e rotina. Tais fenômenos são percebidos há longa data e remontam a estudos realizados na França por Dejours. Para o autor (*apud* MENDES, 1995) a vivência laboral tem uma ação específica na organização psíquica dos sujeitos, sendo que o sofrimento emerge, especialmente, quando há conflito entre uma história pessoal, com seus projetos e aspirações e uma organização que ignora tal aspecto.

Correia (2006) indica que profissionais que atuam em condições adversas, tais como no ambiente penitenciário, são sabidamente mais suscetíveis à vivência de doenças e sintomas relacionadas ao trabalho, tais como a Síndrome de Burnout, a prisionização, a síndrome de Estocolmo, o absenteísmo profissional, abstinência e estresse. Além disto, a profissão do agente penitenciário é marcada por ansiedades e riscos, tanto no ambiente externo, quanto no seu convívio extramuros, onde está presente um sentimento constante de necessidade de vigilância e precaução, especialmente em relação a ligações estranhas, carros e pessoas estranhas, com forte impacto no psiquismo. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2013) indica, inclusive, que a profissão de agente penitenciário, especificamente, é uma das mais vulneráveis ao estresse no trabalho e indica que a prisionização é a principal responsável pelo prejuízo nas relações sociais, familiares e culturais.

No Estado do Espírito Santo, em pesquisa realizada com servidores penitenciários, observou-se que num universo de aproximadamente 4.000 servidores, no ano de 2011, 1.601 afastamentos não previstos foram registrados e em 2012, em apenas quatro meses, o número de registros foi de 1.088, sendo a maioria destes por motivos de saúde. Outra pesquisa realizada por Almeida (2010) com servidores públicos estaduais do Tocantins indicou 15.022 afastamentos entre 25.696 servidores no período entre 2006 e 2008. Deste total, 1.915 se deram por transtornos psiquiátricos, sendo que os servidores da Educação foram os que mais obtiveram concessão para este afastamento, seguidos por servidores da Saúde e em terceiro lugar da Segurança Pública. Além disto, o estudo identificou a reincidência dos afastamentos para um mesmo servidor ao considerar-se a existência de quadros psiquiátricos (entre 2 a 22 vezes). Uma terceira pesquisa realizada com policiais militares integrantes da Brigada Militar do Rio Grande do Sul, no período entre junho de 2009 e maio de 2010, indicou uma média de 544 absenteísmos por motivos de saúde entre 1.759 servidores desta organização. A incidência mais relevante deu-se por traumas osteo-musculares, seguida por alterações psicoemocionais e alterações do aparelho respiratório (PINTO, 2010).

Em uma tentativa de analisar qualitativamente a rotina de agentes penitenciários do Estado de Minas Gerais, com a utilização de diário de campo, Lourenço (2010), indica que não foi possível a obtenção de dados abrangentes, já que a grande maioria dos 25 sujeitos participantes descreveu suas atividades de forma impessoal. Somente através de análise quantitativa posterior, com uso de questionário fechado e em ambiente externo, é que o pesquisador pôde verificar suas hipóteses de pesquisa, indicando que o efeito da prisionização nos servidores ocorre de forma diferenciada dos presos, já que estes carregam o que chamou de “dores do aprisionamento”, com privações internas que lhe obrigam a fornecer assistência

com sistemas de “favores”, além de uma constante sensação de insegurança na sua vivência extramuros.

Dentre os fatores protetivos para a saúde no trabalho a Organização Mundial da Saúde (2013, *apud* SILVA; SUÑE, 2013) indica que há menor chance de ocorrência de estresse quando as demandas e pressões observadas estão de acordo com conhecimentos e habilidades dos trabalhadores, quando há um controle sobre suas atividades e liberdade para exercê-las, quando há apoio de colegas e supervisores e, também, quando o trabalhador pode participar nas decisões acerca de suas atividades laborais. De todos estes fatores, controle e apoio social resumem aspectos internos e externos que promovem um aspecto protetor ao adoecimento no trabalho. Numa pesquisa realizada por Silva e Suñe (2013), com agentes penitenciários administrativos, tanto do Órgão Central da SUSEPE, quanto de casas prisionais localizadas na décima região penitenciária do Rio Grande do Sul, observou-se que embora o nível de demanda psicológica e estresse vivenciado nos seus locais de trabalho seja alto, as dimensões de controle sobre suas atividades e apoio social recebido dos demais membros da equipe também se mostraram elevadas, inferindo-se assim que há uma minimização dos efeitos do estresse quando controle e apoio social também são fortemente percebidos pelos servidores.

Outro fator protetivo, mencionado por Reichert *et al.* (2010), refere-se à adoção de um estilo de vida saudável, evitando-se o uso frequente de bebidas alcólicas e o tabagismo, realizando-se tratamento para transtornos e distúrbios psíquicos, como também adotando-se a prática de alguma atividade física regular e controle alimentar. Em pesquisa realizada com agentes penitenciários da cidade de Londrina, os cuidados com a saúde se mostraram um pouco preocupantes. A maioria dos 75 agentes penitenciários indicou que não pratica atividade física regular, mas que gostaria de iniciá-la em breve. O consumo regular de bebidas alcólicas mostrou-se presente entre 71,2% desta população, mais da metade apresenta sobrepeso e a prevalência de distúrbios psíquicos menores foi de 20%. A pesquisa contou, ainda, com a associação destes fatores, mostrando-se relevante a relação entre a prática regular de atividade física e a inexistência de consumo regular de álcool e presença de distúrbios psíquicos menores.

No caso específico dos servidores penitenciários gaúchos, a SUSEPE disponibiliza um serviço específico para cuidar da saúde psíquica. Desde 2003, a Seção de Atendimento ao Servidor da SUSEPE (SASS), um setor vinculado à Divisão de Recursos Humanos, oferece atendimento psicológico aos servidores, através de demanda espontânea ou identificada por gestores locais. A sede está localizada em Porto Alegre, mas também existem profissionais em algumas Delegacias Penitenciárias. De acordo com o SASS, os serviços são efetuados

tanto para sessões periódicas, quanto para situações pontuais, realizando cerca de 2.300 atendimentos por ano (INTRASUSEPE, 2012).

Indica-se que também age como fator protetivo da saúde dos servidores penitenciários a existência de constante formação, capacitação e qualificação, já que, através destas, os sujeitos discutem suas práticas e rotinas, aprendem, relembram e incorporam condutas mais adequadas (NERY, 2010).

Por fim, destaca-se que existem diferentes aspectos a serem avaliados na gestão dos recursos humanos no ambiente prisional, tendo-se optado, no entanto, pelos principais fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo dos servidores neste contexto. Acredita-se que a reunião de tais dados bibliográficos dimensiona apenas uma parte da totalidade observada neste aspecto da gestão pública, podendo-se pensar em outros fatores, em pesquisas futuras.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para conhecer o tema em profundidade optou-se pela realização de uma pesquisa documental e exploratória, utilizando-se a coleta de dados secundários referentes a absenteísmos de servidores penitenciários, lotados atualmente no Presídio Estadual de São Francisco de Paula, no período entre dezembro de 2010 a dezembro de 2014. A partir dos dados coletados, foi realizado um estudo de caso com análise qualitativa e breve discussão, mencionando-se pesquisas já realizadas em contextos semelhantes e impressões observadas na unidade prisional.

De acordo com Godoy (1995, p. 62) “a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental”. Sabe-se que a investigação de fenômenos sociais não é, necessariamente, objetiva e está condicionada aos valores e crenças pessoais prévias do pesquisador. Desta forma, para se minimizar possíveis distorções ou inclinações nos achados científicos do campo social, o processo de coleta e análise dos dados perpassou por uma discussão, mencionando e indicando esta peculiaridade, enriquecendo a pesquisa ao invés de questionar sua validade (GIL, 1995).

A coleta de dados foi realizada a partir de documentos existentes nas pastas funcionais dos servidores penitenciários, atualmente lotados no Presídio Estadual de São Francisco de Paula, indicando a ocorrência de afastamentos e absenteísmos no período entre dezembro de 2010 a dezembro de 2014. Com base nestes dados, foram discutidos os principais fatores de saúde e adoecimento no sistema laboral prisional e as impressões obtidas na referida unidade.

Antes de se iniciar a coleta de dados, foi providenciada a obtenção de solicitação de pesquisa junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Após o consentimento, o documento foi apresentado ao gestor da unidade prisional, combinando-se o início da coleta de dados.

A escolha do ambiente prisional específica deu-se por conveniência, já que a pesquisadora é servidora da instituição na qual foi realizada a pesquisa. Tal aspecto não exclui a validade da mesma, podendo-a enriquecer, desde que se evitem possíveis distorções de visão pessoal. Por este motivo, a escolha metodológica fez-se fundamental para reduzir este aspecto e ampliar as possibilidades de análise e interpretação propostas.

Também se deve considerar a brevidade de obtenção e análise dos dados, não estando prevista, neste momento, a realização de coleta posterior para fins de comparação e/ou complementação. Acredita-se, portanto, que este estudo não se encerra aqui e que deva ser incentivador de outros que possam discutir realidades e especificidades distintas num

ambiente pouco acessado para este fim. Considerando-se que este é um serviço prestado 24 horas por dia, em 7 dias da semana, seria necessário, ao menos, 18 servidores lotados na unidade prisional (levando-se em conta a necessidade real de todos os dias contar com um efetivo de quatro servidores e movimentação de apenas um preso a cada atividade agendada – audiência, consultas, exames e outros benefícios que são descritos na Lei de Execuções Penais, Lei n. 7.210/1984). Partindo-se desta breve constatação, indica-se um problema inicial referente ao déficit de oito servidores, desconsiderando-se ainda as ausências previstas (férias).

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O estudo de caso realizado envolveu a análise documental no setor administrativo, observações em conversas com os servidores e levantamento de dados secundários. Os mesmos foram obtidos através da consulta individual de cada pasta funcional dos servidores lotados no Presídio Estadual de São Francisco de Paula, considerando-se os afastamentos previstos através da Lei 10.098/1994: licença saúde, licença para assistência familiar, licença gestante, prorrogação de licença saúde, prorrogação de licença para assistência familiar e pena de suspensão no período entre dezembro de 2010 a dezembro de 2014. A partir dos dados coletados, serão discutidos os principais fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo no sistema laboral prisional, bem como as impressões obtidas na referida unidade.

Tão logo se iniciou a coleta de dados, verificou-se a dificuldade de acesso às informações esperadas, já que não existe regulamentação para tal controle na instituição. Embora a gerência dos recursos humanos fique a cargo da Divisão de Recursos Humanos, vinculada ao Departamento Administrativo da SUSEPE, o acesso dos dados referentes à presença, afastamento e absenteísmo dos servidores em períodos específicos é restrito a servidores lotados na divisão e com acesso ao sistema RHE. Mesmo contatando-se o setor e indicando-se a autorização, sugeriu-se que os dados fossem obtidos junto ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Estado do Rio Grande do Sul (DMEST), órgão que também se disse impossibilitado de repassar tais informações. Também inexistiu normativa referente à necessidade de controle local de tais dados, ocasionando assim possível supressão das informações e dependência do intento dos servidores do setor administrativo de cada casa prisional.

Assim, após apresentação de documento de Solicitação de Pesquisa (anexo A) ao gestor da unidade prisional, iniciou-se a coleta local dos dados. Na unidade prisional pesquisada encontrou-se, junto aos registros administrativos, um arquivo suspenso com sete pastas funcionais. No período entre dezembro de 2010 a dezembro de 2014, dezesseis servidores. Atualmente, dez servidores são lotados no Presídio Estadual de São Francisco de Paula, o que, embora demonstre a desatualização das informações, explica-se, talvez, pela recente chegada de três servidores na unidade (menos de seis meses).

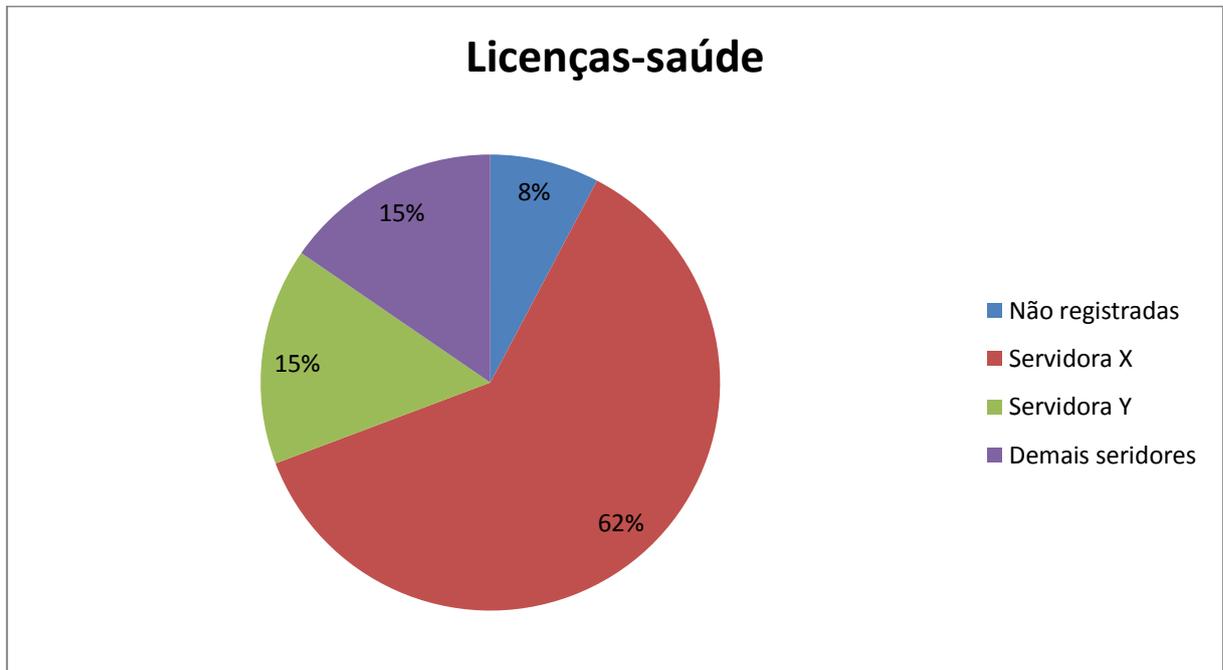
Uma segunda dificuldade encontrada refere-se à dependência de retorno de documentação entregue aos servidores quando estes passam por processo de avaliação médica junto ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Estado do Rio Grande do Sul (DMEST), setor que concede ou desautoriza a necessidade de licenças de saúde. Embora o

encaminhamento e solicitação de afastamentos por período superior a três dias deva ser comunicado e autorizado pela chefia imediata e, após, encaminhado ao DMEST, algumas licenças, após realização de perícia médica, são concedidas e registradas apenas no sistema individual de recursos humanos de cada servidor, não se exigindo, necessariamente, documento que dê ciência ao gestor local.

Na situação de licenças-saúde concedidas e não registradas nos arquivos funcionais, verificou-se a presença de duas situações: licença-saúde por acidente de trabalho (com veículo oficial), concedida à servidora pelo período de 45 dias e licença-saúde por acidente de percurso (com veículo particular), concedida a servidor pelo período de 180 dias. Outras 24 solicitações de licença-saúde estão registradas, sendo 16 solicitadas pela mesma servidora (esta que atualmente está em processo de aposentadoria judicial por invalidez, iniciado em 05 de junho de 2014), seguida por outra servidora com mais de quatro licenças em períodos superiores a 30 dias.

Para ilustrar melhor tais dados, apresenta-se a figura abaixo:

Figura 1 – Licenças-saúde obtidas pelos servidores no período de dezembro de 2010 a dezembro de 2014

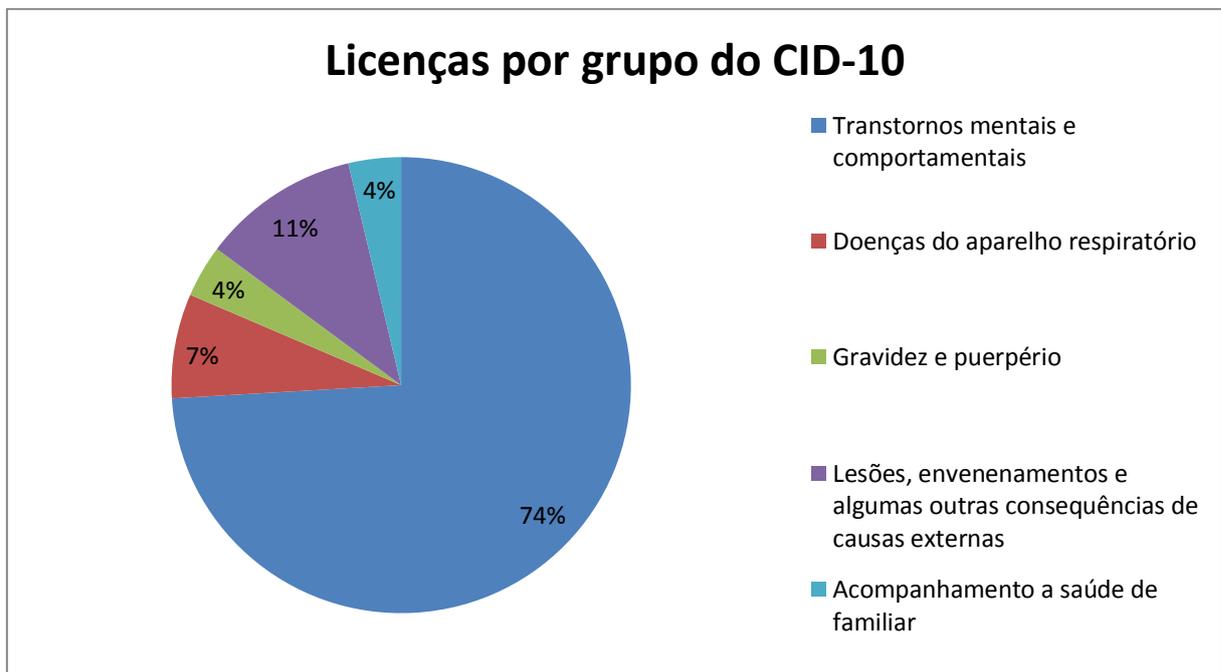


Fonte: elaborada pela autora

Chama a atenção que as maiores concentrações de absenteísmos se deem entre mulheres que trabalham neste ambiente prisional. Embora não seja possível, através dos dados coletados, afirmar se existe ou não influência da variável “gênero”, tal questionamento pode vir a ser mais bem investigado em pesquisas futuras.

Do total de registros de licenças saúde, vinte estão relacionados à categoria F (Transtornos mentais e comportamentais) do Código Internacional de Doenças (CID-10), dois registros com CID da categoria J (doenças do aparelho respiratório), um registro incluso na categoria O (Gravidez, parto e puerpério), três ocorrências de doença relacionada à categoria S (lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas – embora duas não possuam registro oficial) e um registro de acompanhamento à saúde de familiar. Para visualizar melhor os dados, apresenta-se a figura abaixo:

Figura 2 – Licenças-saúde de acordo com grupo específico do Código Internacional de Doenças (CID-10)



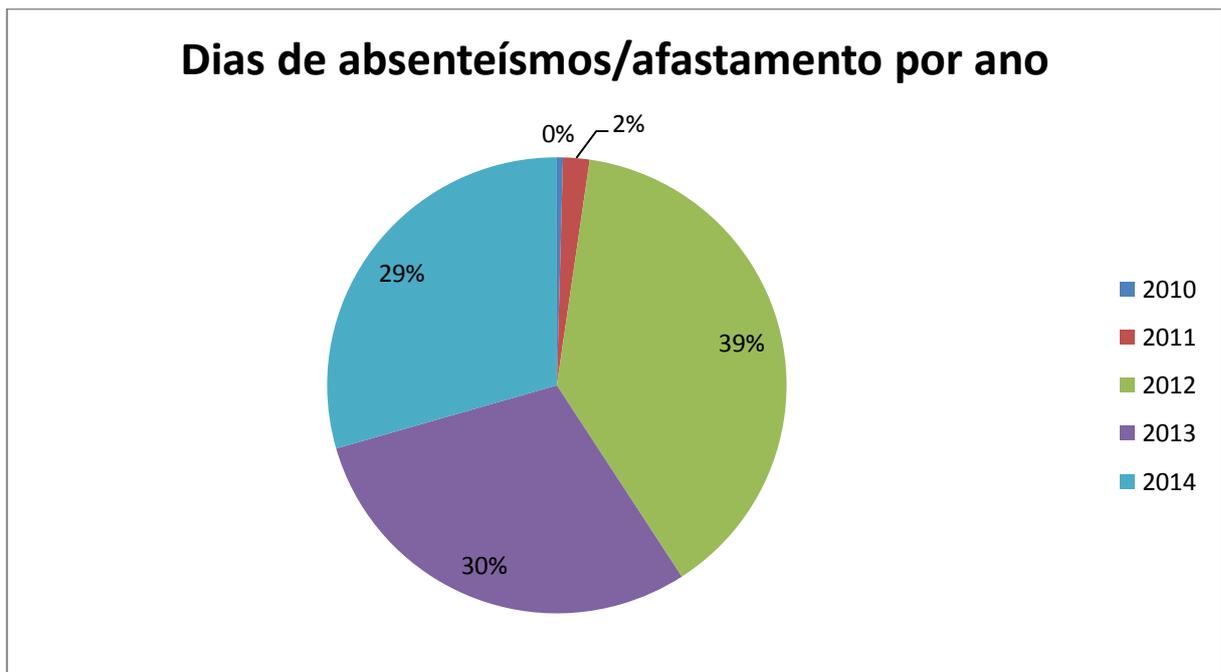
Fonte: elaborada pela autora

Das licenças para tratamento de saúde, que não ultrapassaram período de três dias ou que não necessitaram de perícia médica agendada junto ao DMEST, encontraram-se sete registros, incluindo-se indicação de necessidade de afastamento temporário de atividades laborais, sem especificação de CID-10.

Em categoria diferenciada às licenças, estão os afastamentos resultantes de processos administrativos, com penas de suspensão. Há duas ocorrências neste sentido, sendo uma pelo período de dois dias e outra pelo período de 60 dias.

Do quantitativo total em números de dias de absenteísmo, têm-se os seguintes dados: 6 dias em 2010, 26 dias em 2011, 539 dias em 2012, 415 dias em 2013 e 412 dias em 2014 (considerando-se 225 dias de licenças concedidas e não registradas). A reunião de tais dados vai ao encontro de resultados descritos em estudos realizados em instituições públicas (BASTOS *et. al*, 2013; ALMEIDA, 2010; PINTO, 2010). Os dados encontram-se distribuídos por ano de registro na figura abaixo, para melhor visualização:

Figura 3 – Quantidade de dias de absenteísmo e afastamentos por ano no Presídio de São Francisco de Paula entre dezembro de 2010 e dezembro de 2014



Fonte: elaborada pela autora

Torna-se claro, também, o aspecto de reincidência, no caso de transtornos psiquiátricos, já que duas servidoras concentraram o maior número de licenças saúde no período. Esta informação foi descrita em estudo semelhante com população de servidores públicos (ALMEIDA, 2010).

Considerando-se o número total de servidores lotados no período na unidade prisional (16) e a quantidade total de afastamentos (26), obtém-se uma média de 1,6 afastamentos por

servidor entre dezembro de 2010 e dezembro de 2014. Destes, 74% se deram por transtornos psiquiátricos, 11% por lesões e outras causas externas, 7% por doenças respiratórias e 4% relacionados ao parto e puerpério, bem como mais 4% relacionados ao acompanhamento de familiar. Embora a população deste estudo se mostre reduzida, chama a atenção a grande prevalência de absenteísmo relacionado ao adoecimento psíquico, fator mencionado como comum a esta população (BAIERLE, 2007; CHIES *et. al.*, 2001; CORREIA, 2006; OMS, 2013; SILVA; SUÑE, 2013).

A reincidência no caso de transtornos mentais e comportamentais, também evidenciada em pesquisa realizada por Almeida (2010), se mostra presente nos dados obtidos nesta pesquisa, já que 76,92% dos afastamentos correspondem a licenças concedidas a duas servidoras neste período, citadas anteriormente. Assim, se os dados destas duas servidoras forem isolados, tem-se uma média de 12,5 licenças para cada uma destas no período analisado e 0,4 entre os demais servidores.

Em relação ao quantitativo total em dias de absenteísmo, há o registro de 1.398 dias (de um total de 1.460 dias) nos quais algum servidor esteve afastado de suas atividades, ou seja, em 95,75% dos dias neste período a falta funcional não prevista ocorreu. Pinto (2010) destaca que o absenteísmo na área da segurança pública, além de acarretar custos diretos ao Estado, acarreta custos indiretos, ao propiciar uma redução da produtividade dos demais servidores já que haverá aumento a já presente sobrecarga de trabalho entre estes.

Os dados coletados indicam, portanto, similaridade a outros estudos já realizados, tanto no campo da segurança pública, quanto no serviço público em geral, demonstrando-se a importância de se considerar e se promover no ambiente laboral prisional fatores protetivos à saúde dos servidores (REICHERT *et al.*, 2010; INTRASUSEPE, 2012; NERY, 2010).

Foucault (1987) indica que a execução penal se transformou ao longo dos anos. Os castigos físicos, antes as práticas mais comuns de punição, deram espaço a outra forma punitiva, não menos mobilizadora a quem vivencia o contexto prisional. “Pois não é mais o corpo, é a alma. À expiação que tripudia sobre o corpo deve suceder um castigo que atue, profundamente, sobre o coração, o intelecto, a vontade, as disposições” (p. 21).

Assim, a partir dos dados coletados e das observações realizadas, acredita-se que o ambiente laboral prisional possui condições que favorecem alguns processos de saúde, adoecimento e, conseqüente, absenteísmo de seus servidores. Dentre tais condições, alguns autores indicam com mais frequência, a convivência em longas jornadas com situações de encarceramento, violência e exclusão.

Como descrito na literatura, a prisão como forma de punição tem como principal função a exclusão de sujeitos que representariam um risco à sociedade (NERY, 2012) e, sendo assim, tal aspecto também é vivenciado emocionalmente dentre aqueles que fazem parte do quadro laboral da instituição. Como um mundo à parte, com suas próprias leis e regras, o ambiente prisional é uma reprodução dos nossos piores cenários sociais. Ao servidor penitenciário, a quem caberia o zelo e a orientação destes sujeitos, resta a dificuldade em conciliar este papel com a triste realidade observada, onde o Estado também descumpra as condições mínimas de execução penal previstas em lei.

Os processos de saúde, adoecimento laboral e absenteísmo neste contexto surgem, assim, como uma tentativa do organismo manter sua homeostase, ou seja, manter-se equilibrado diante das misérias humanas ali observadas (ZIMERMAN, 2002; TSCIEDEL e MONTEIRO, 2013; BAIERLE, 2007). Independente das crenças carregadas consigo antes do ingresso no sistema, o servidor penitenciário passa pelo processo de prisionização, ou seja, um processo de assimilação da cultura carcerária, marcada por uma linguagem própria e regras convencionadas entre os internos. Observa-se, com frequência, uma transformação na forma de ser e de pensar (BAIERLE, 2007). Entre os servidores da instituição pesquisada, observou-se que o principal motivo de absenteísmos se deu por problemas psiquiátricos (76,92%), o que se infere estar relacionado às condições ambientais laborais descritas. Tais resultados também já foram anteriormente descritos (BAIERLE, 2007; CHIES *et. al.*, 2001; CORREIA, 2006; OMS, 2013; SILVA; SUÑE, 2013).

A incapacitação ao trabalho, requerida por uma servidora alegando recorrência de problemas psiquiátricos, também foi verificada no local pesquisado, denotando-se a importância de programas e ações que valorizem a saúde do trabalhador e que evitem a cronificação de doenças.

A minimização dos processos patológicos no ambiente laboral prisional, segundo os autores pesquisados, se dá quando o servidor tem certo controle sobre a atividade à qual deve exercer, recebendo apoio de colegas e supervisores, também possuindo relativa autonomia nas decisões que devem ser realizadas (OMS *apud* SUÑE; SILVA, 2013), opta por um estilo de vida mais saudável, evitando o uso frequente de bebidas alcólicas e o tabagismo, assim como buscando tratamento para transtornos e distúrbios psíquicos e adotando a prática de atividade física regular e o controle alimentar (REICHERT *et al.*, 2010). Acredita-se, ainda, que o fortalecimento de atividades comunitárias e a participação constante em eventos de formação continuada favoreçam uma atuação profissional mais adequada e, por consequência, com menor probabilidade de gerar sofrimento intenso nos servidores (NERY, 2012).

Embora alguns programas de valorização e cuidado com a saúde do servidor existam no local pesquisado, observou-se a dificuldade na divulgação e acesso aos mesmos, bem como um receio de perda de garantias e direitos já adquiridos, quando há trocas na gestão estadual. A gestão de recursos humanos local, certamente, é aquela que, por estar mais próxima do servidor, pode promover tais ações.

À gestão dos recursos humanos, conforme já mencionado, cabe a responsabilidade de responder com eficiência às cobranças realizadas socialmente e a promoção de uma mudança social com servidores motivados (CNPQ, 2011; PINTO, 2010), o que certamente fica distante da realidade observada.

As características do local observado também contribuem para a difícil mudança de realidade social almejada, a começar pelo reduzido efetivo funcional. A falta de servidores para realizar todas as movimentações e saídas externas com segurança compromete muitas ações pretendidas. Este aspecto é considerado um desafio já identificado (CNPCP, 2011; SEFAZ, 2014).

Observa-se, ainda, que a incidência de adoecimento físico e psíquico entre os servidores indica a necessidade de que a gestão prisional valorize e divulgue programas de cuidado com o servidor, além de favorecer o livre exercício das funções previstas em lei (SILVA; SUÑE, 2013; REICHERT, *et al.*, 2010; INTRASUSEPE, 2012).

Por fim, acredita-se que a gestão de recursos humanos deve estar atenta à valorização profissional dos servidores, primando pelo cumprimento das leis que consideram o desempenho funcional e sua respectiva promoção de classes. Desempenho este considerado tanto pelo quesito temporal, quanto pela participação em eventos e programas educacionais de capacitação (RIO GRANDE DO SUL, 2009; 2012; NERY, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação do homem com o trabalho passa, como foi verificado, por momentos de saúde e de adoecimento. As faltas previstas e não previstas constituem, como visto, uma ferramenta na busca pelo equilíbrio e perpetuação no exercício profissional. Observou-se ser importante salientar que, no contexto prisional, algumas condições favorecem determinados quadros específicos de adoecimento aos servidores, considerando-se a difícil e ambígua relação entre o papel profissional e a pressão social de se fazer justiça.

No intuito de conhecer este tema com maior profundidade buscou-se dar evidência aos principais fatores que contribuem para a saúde, o adoecimento e o absenteísmo de servidores penitenciários lotados no Presídio de São Francisco de Paula, o que foi realizado por meio do levantamento de afastamentos e absenteísmos, reunião de pesquisas anteriormente realizadas com esta população e, por fim, discussão dos dados a partir de observações realizadas localmente.

A pesquisa contou com o levantamento dos absenteísmos e afastamentos dos servidores no período entre dezembro de 2010 e dezembro de 2014, identificando-se uma grande incidência destes fatores, estando relacionados, em sua maioria, com problemas de origem psíquica. Tal fato já vem sido apontado em pesquisas com esta população, indicando a importância de se pensar em programas de cuidado e com a divulgação de possibilidades de tratamento preventivo e curativo mantidos pela instituição em nível estadual. Embora atualmente exista programa prevendo-se o acompanhamento dos servidores, o mesmo se mostra distante e até mesmo ausente em algumas unidades prisionais. A falta de conhecimento dos servidores, a baixa disponibilidade para saídas, frente a um reduzido número de colegas e a falta de clareza da importância deste trabalho entre os gestores, pode indicar a necessidade de se repensar a gestão dos recursos humanos nesse contexto.

Considerando-se que o adoecimento dos servidores e a grande incidência de absenteísmos prejudica a gestão no ambiente público, buscou-se também relatar como se dá a gestão dos recursos humanos no ambiente prisional, identificando-se aspectos históricos e atuais. A partir das discussões realizadas sobre o material pesquisado e as observações locais efetuadas, acredita-se que a gestão de recursos humanos no ambiente prisional favorece a saúde dos servidores quando lhes dá maior liberdade para o exercício de suas funções, e quando a tomada de decisões específicas de cada categoria promove o diálogo horizontal e valoriza direitos e benefícios adquiridos. Embora seja um importante fator a ser considerado, a percepção dos servidores da baixa valorização profissional e de restrições ao exercício de

suas funções indica que este aspecto ainda se encontra distante da realidade observada nas prisões, fazendo refletir sobre a importância da qualificação dos próprios gestores.

A pesquisa contou, ainda, com a identificação de estudos prévios indicando os principais fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo dos servidores públicos no contexto da segurança pública, demonstrando similaridades com o local observado. Dentre os aspectos mencionados, observou-se a convivência em longas jornadas com situações de encarceramento, violência e exclusão; a prisionização; a pressão social para a realização de justiça *versus* o papel de agentes ressocializadores; o temor da represália extramuros; e, por fim, o sentimento de desvalorização profissional.

Dos fatores protetivos e associados à saúde dos servidores estão as políticas de valorização profissional; o apoio percebido entre os colegas e a autonomia dada por superiores; a adoção de hábitos de vida mais saudáveis e a constante capacitação. Tais aspectos, embora possam ser parcialmente providos pelos gestores, indicam a necessidade de maior valorização dos servidores, promoção de abertura ao diálogo e incentivo à inclusão em programas educacionais e de tratamento físico e psíquico.

Embora com um material de pesquisa bibliográfica de relevância considerável, observou-se a baixa frequência de estudos realizados no ambiente prisional, fato que se infere poder estar associado com a dificuldade de acesso a esse universo de pesquisa, a necessária, mas difícil burocratização no acesso às informações e à pouca sistematização de alguns dados. Tais inferências também podem mobilizar a realização de novas pesquisas que permitam, ao longo do tempo, um maior conhecimento deste contexto, o que se acredita poder reduzir a ambivalência relacionada ao intuito da instituição com a pressão social existente.

Cabe salientar que esta pesquisa deixa alguns questionamentos adicionais a serem buscados em momentos futuros, já que a coleta de dados primários pode enriquecer os achados aqui descritos, considerando-se aspectos que, por consequência, possam não ter sido evidenciados. Exemplifica-se, neste aspecto, os principais modelos e estratégias utilizados pelos gestores públicos, bem como sua aplicação, facilidades e dificuldades percebidas. Outra possibilidade aplica-se ao acompanhamento de servidores que apresentaram reincidência em absenteísmos, especialmente nos casos envolvendo transtornos mentais e comportamentais, podendo-se realizar estudos comparativos ou correlacionais, a partir da realização ou não realização de tratamento específico.

Desta forma, acredita-se que o estudo dos fatores de saúde, adoecimento e absenteísmo que interferem na gestão dos recursos humanos no sistema prisional não se

encerra aqui, podendo ser problematizado com outras pesquisas, que reúnam dados primários, observações diretas dos gestores e servidores, e considerações empíricas acerca de tais dados.

REFERÊNCIAS

BAIERLE, Tatiana Cardoso. Ser segurança em tempos de insegurança: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional]. Porto Alegre, 2007. Disponível em:

<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/12072/000622097.pdf?sequenc>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

BOCK, ANA MERCÊS BAHIA; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984.** Institui a Lei de Execução Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm>. Acesso em 02 fev. 2015.

CHIES, L. A. B. (Coord.); BARROS, A. X., LOPES, C. L. A. S. e OLIVEIRA, S. F. A prisionalização do agente penitenciário: um estudo sobre encarcerados sem pena. Pelotas: EDUCAT, 2001. SBS - XII Congresso Brasileiro de Sociologia. GT 25 - Violência, Criminalidade e Segurança. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=9&Itemid=171>. Acesso em: 14 fev. 2015.

CID-10. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde. Busca por doenças.** Disponível em: <<http://www.cid10.com.br>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

CNPCP. Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária. **372ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCP).** Brasília, 26 de abril de 2011.

COELHO, Ricardo Corrêa. **Estado, governo e mercado.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

CORREIA, Ademildo Passos. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário:** contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária [tese apresentação ao Curso de Especialização em Gestão Penitenciária]. Universidade Federal do Paraná. Paraná, 2006. Disponível: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/ADEMILDO_%20PASSOS_CORREIA2006.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2015.

COYLE, Andrew. **Manual para servidores penitenciários.** Londres: International Centre for Prison Studies. [Brasília]: Ministério da Justiça, 2002.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

GIL, Antonio Carlos. Natureza da Ciência Social. In: GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1995, p. 1-7.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 35, n. 2, mar.-abr. 1995, p. 57-63.

INTRASUSEPE. **Você sabe o que é SASS?** Intranet da Superintendência dos Serviços Penitenciários [acesso restrito a servidores], 25 maio 2012. Disponível em: <http://www.intrasusepe.rs.gov.br/conteudo/677/?Voc%C3%AA_sabe_o_que_%C3%A9_SASS_%3F>. Acesso em: 20 mar. 2015.

LOPES, Rosalice. **Psicologia Jurídica – o cotidiano da violência:** o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. São Paulo: IPUSP, 2000.

LOURENÇO, Luiz Claudio. **Batendo a tranca:** impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social* - Vol. 3 - nº10 – out.- dez. 2010.

MACHADO, Ana Elise Bernal; SOUZA, Ana Paula dos Reis; SOUZA, Mariani Cristina de. **Sistema penitenciário brasileiro – origem, atualidade e exemplos funcionais.** Universidade Metodista de São Paulo. São Paulo: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 10, n. 10, 2013. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/4789/4073>>. Acesso em: 21 fev. 2015.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicol. cienc. prof.* vol.15 no.1-3 Brasília 1995. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931995000100009&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 04 mar. 2015.

NERY, Tânia Regina Armani. **Da ética à poética do ser servidor** penitenciário. Porto Alegre: Companhia Rio-grandense de Artes Gráficas, 2012.

PINTO, Joséli do Nascimento. Absenteísmo por doença na Brigada Militar de Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul [Trabalho de Conclusão do Curso de Enfermagem]. Porto Alegre, 2010. Disponível em: < <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/28221/000769964.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

REICHERT, Felipe Fossati *et al.* Atividade física e outros aspectos relacionados à saúde de agentes penitenciários de Londrina – PR. Londrina, **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, 2010.

RIO GRANDE DO SUL, 2009. **Lei complementar nº 13.259, de 20 de outubro de 2009.** Dispõe sobre o Quadro Especial de Servidores Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul, da Superintendência dos Serviços Penitenciários – Susepe –, criado pela Lei nº 9.228, de 1º de fevereiro de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lec%20n%C2%BA%2013.259.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

SANCHEZ, Anderson Pereira. **Cadeia em público:** fundamentos para uma política de comunicação social na gestão penitenciária fluminense. [Dissertação de Especialização em Gestão Penitenciária]. Rio de Janeiro: UERJ, 2010. Disponível em: <http://www.bibliotecapolicial.com.br/upload/documentos/cadeia-em-publico-21069_2011_4_28_13_49.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

SEFAZ. **Relação Quantitativo dos Cargos – vagas criadas, ocupadas e livres.** RHE – Sistema de Gestão de Recursos Humanos. Portal SEFAZ, 31 de maio de 2014. Disponível em: <<https://www.sefaz.rs.gov.br/Site/MontaMenu.aspx?MenuId=639>>. Acesso em: 05 de jul. 2014.

SILVA, Tiago Amaral da; SUÑE, Fábio Rodrigo. **Nível de Estresse e Atividade Física em Agentes Penitenciários Administrativos da SUSEPE – 10ª DPR.** [tese apresentada ao Curso de Pós Graduação em Ciências da Saúde e do Esporte da FEFID]. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2013. Disponível em: <[http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1374841035_ARTIGO%20-%20Nivel%20de%20Estresse%20e%20Atividade%20Fisica%20em%20Agentes%20Penitenciaros%20Administrativos%20da%20SUSEPE%20_%2010a%20DPR%20por%20TIAGO%20AMARAL%20DA%20SILVA\[1\].pdf](http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1374841035_ARTIGO%20-%20Nivel%20de%20Estresse%20e%20Atividade%20Fisica%20em%20Agentes%20Penitenciaros%20Administrativos%20da%20SUSEPE%20_%2010a%20DPR%20por%20TIAGO%20AMARAL%20DA%20SILVA[1].pdf)>. Acesso em: 04 mar. 2015.

SUSEPE, 2013. Gestão Penitenciária. Apostila organizada pela Prof^a. Magda Rosane da Silva Pires. **XII Curso de Formação Profissional - Técnico Superior Penitenciário.** Porto Alegre: 18 fev. 2013 a 19 mar. 2013.

SUSEPE, 2014. Apresentação e mapa prisional. **Capa.** Disponível em: <<http://www.susepe.rs.gov.br/capa.php>>. Acesso em: 27 abr. 2015

TEIXEIRA, Luiz Antônio Antunes; Silva, Jersone Tasso Moreira; Lima, Hellen Soares. **ADMINISTRAÇÃO NO SISTEMA PRISIONAL: UM ESTUDO DAS COMPETÊNCIAS GERENCIAIS.** Contextus, Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Vol. 9 - Nº 2 - jul/dez 2011.

TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi; MONTEIRO, Janine Kieling. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. Natal, **Estud. psicol. (Natal) vol.18 no.3 Natal Jul/Set. 2013.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2013000300013>. Acesso em: 04 abr. 2015.

VEJA. **População carcerária do Brasil cresce 400% em 20 anos.** Brasil. Governo. São Paulo: Abril, 25 de março de 2014. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/brasil/populacao-carceraria-do-brasil-aumentou-400-em-20-anos/>>. Acesso em: 13 mar. 2015.

ANEXOS

ANEXO A - SOLICITAÇÃO DE PESQUISA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



SOLICITAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Porto Alegre, 20 de março de 2015

Prezada Senhora,

Ao cumprimentá-la, solicito autorização para que **Rita Frezza Maganini, IF 3784150**, aluna do Curso de Especialização em *Gestão Pública Municipal – modalidade a distância*, da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (EA/UFRGS), em parceria com a Universidade Aberta do Brasil (UAB), realize o projeto de seu trabalho de conclusão de curso (TCC) em sua instituição. Intitulado "Gestão de recursos humanos: saúde e doença no ambiente laboral prisional", se configura como um estudo de caráter descritivo, documental, baseado na análise de documentos e entrevistas com membros da Instituição Superintendência dos Serviços Penitenciários do Estado do Rio Grande do Sul.

A coleta de dados ocorrerá no período de abril do corrente ano, sob orientação do Prof. Pedro Costa. Todos os preceitos envolvendo os aspectos éticos e legais que envolvem a pesquisa serão respeitados, incluindo a apresentação dos resultados do estudo e entrega de versão definitiva do TCC.

Seguem os dados para contato do orientador:

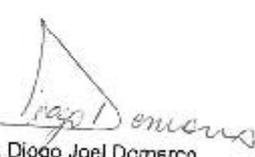
Prof. Pedro Costa,
Escola de Administração da UFRGS
Rua Washington Luiz, 855 - Centro Histórico,
CEP: 90010-450. Porto Alegre/RS
Fone: (51) 3308-3843.

Da autora do estudo: Rita Frezza Maganini
Técnica Superior Penitenciária / Psicóloga
IF: 3784150 / CRP 07/20615
Fone (54) 91851588.

Certo de sua atenção para com esta solicitação,

Atenciosamente,


Orientador


Prof. Dr. Diogo Joel Damerco
Coordenador do Curso
Gestão Pública Municipal