

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES  
ADMINISTRAÇÃO**

**Juliana Oliveira Silva**

**Risco de adoecimento no trabalho:**

**Um estudo sobre como o ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos  
policiais penais do presídio de Nova Era/MG.**

Governador Valadares  
2022

**Juliana Oliveira Silva**

**Risco de adoecimento no trabalho: Um estudo sobre como o ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos policiais penais do presídio de Nova Era/MG.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Governador Valadares

2022

**Juliana Oliveira Silva**

**Risco de adoecimento no trabalho: Um estudo sobre como o ambiente de trabalho afeta a saúde mental dos policiais penais do presídio de Nova Era/MG.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Aprovada em (dia) de (mês) de (ano)

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Denis Alves Perdigão - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Juliana Goulart Soares do Nascimento  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Nathália Carvalho Moreira  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho aos meus pais que sempre me apoiaram e incentivaram na busca pelos meus sonhos.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados durante todos os meus anos de estudos. Aos meus pais e irmão, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. A meu orientador, pelo suporte no tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos, obrigado por esclarecer inúmeras dúvidas e ser tão gentil e paciente.

## **RESUMO**

O presente trabalho tem por objetivo analisar a vivência do policial penal da Unidade Prisional de Nova Era no estado de Minas Gerais. Através da percepção dos policiais penais averiguar como a função, as vivências e o ambiente de trabalho interferem na saúde mental do trabalhador e com os dados coletados identificar quais são as ações que podem ser realizadas a fim de evitar o adoecimento do trabalhador. A natureza do presente estudo é qualitativa e possui caráter descritivo, foram realizadas entrevistas com 24 trabalhadores, sendo 2 os diretores da unidade prisional, 17 policiais penais concursados e 5 contratados pelo Estado. Através desse estudo é possível afirmar que o sistema prisional contribui para o adoecimento do profissional e que é necessário um aprofundamento dessa análise, bem como a replicação em outras unidades prisionais.

Palavras-chave: Unidade prisional; Policial penal; Adoecimento no trabalho; prazer e Sofrimento no ambiente de trabalho

## **ABSTRACT**

The present study aims at analyzing the experience of the criminal policeman at the Nova Era Prison Unit in the state of Minas Gerais. Through the perception of the criminal police officers, to investigate how the function, the experiences and the work environment interfere in the mental health of the worker and, with the data collected, to identify which actions can be taken in order to avoid the worker's illness. The nature of this study is qualitative and descriptive, interviews were held with 24 workers, two of whom were directors of the prison unit, 17 criminal police officers, and 5 hired by the State. Through this study it is possible to affirm that the prison system contributes to the professional's illness and that a deeper analysis is necessary, as well as replication in other prison units.

Keywords: Prison Unit; Criminal Police; Occupational Illness; Pleasure and Suffering in the Work Environment.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	– Cozinha.....	32
Figura 2	– Parlatório.....	33
Figura 3	– Sala Administrativa.....	33
Figura 4	– Lavanderia.....	34
Figura 5	- Sala da direção .....	34
Figura 6	- Pátio para banho de sol .....	35
Figura 7	- Fachada do presídio .....	35
Figura 8	- Garagem .....	36
Figura 9	- Recepção .....	36

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características das estratégias coletivas de defesa .....	17
Quadro 2 – Resumo dos fatores determinantes das diversas concepções teóricas de QVT.....	17

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	16
<b>2.1 Psicodinâmica do trabalho</b> .....	16
<b>2.2 Qualidade de vida no trabalho</b> .....	19
<b>2.3 Adoecimento no trabalho</b> .....	23
<b>2.4 O policial penal</b> .....	25
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	28
<b>4 ANÁLISE DE DADOS</b> .....	32
4.1 Condições de trabalho .....	32
4.2 Prazer e sofrimento no trabalho .....	42
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	47
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	49
<b>APÊNDICE A – Roteiro entrevista</b> .....	52

## 1 INTRODUÇÃO

A função do policial penal está relacionada com a vigilância e custódia dos presos, envolvendo todas as tarefas que surgirem no cotidiano, como por exemplo acompanhamento em consultas, escoltas para audiências judiciais, liberação para o banho de sol, prestam segurança a profissionais diversos que fazem atendimentos especializados aos presos nas unidades prisionais, participam de operações para realizar buscas periódicas nas celas e no entorno das unidades prisionais, dentre outras.

Os problemas enfrentados pelo sistema prisional brasileiro não são recentes e muito menos novidade. É frequentemente noticiado a difícil realidade das instituições carcerárias, como por exemplo a superlotação, ausência de assistência médica, estrutura física debilitada, falta de equipamentos essenciais para a segurança do trabalhador, descaso por parte das autoridades, pouca valorização do trabalho prestado, caos organizacional, são alguns dos muitos problemas enfrentados.

Um relatório preliminar da Consultoria Legislativa feito a pedido da Comissão de Direitos Humanos da Câmara do ano de 2021, apontou graves problemas no sistema prisional brasileiro. Identificou que os presídios brasileiros apresentam um quadro de “violação generalizada de direitos fundamentais dos presos no tocante à dignidade, saúde física e integridade psíquica” e também apontou as más condições gerais das prisões, afirmou existir uma falta de programas educativos e profissionais para ressocialização de presos, baixo número de defensores públicos e ausência de dados confiáveis, até o racionamento de água e comida. O documento também aponta que o dinheiro reservado no orçamento para o sistema prisional, muitas vezes, não é executado.

De tal modo, o presente estudo pretendeu verificar sobre a saúde mental dos policiais do presídio de Nova Era, instituição localizada no interior de Minas Gerais que atualmente conta com cerca de 110 apenados e com uma equipe de 34 policiais penais. E a partir do desenvolvimento da pesquisa averiguar, de acordo com a percepção dos policiais penais, como a função, as vivências e o ambiente de trabalho interferem na saúde mental do trabalhador.

O policial penal é o trabalhador que exerce uma atividade de média complexidade, porém de alto risco. Tais atividades implicam risco à integridade física

e mental do trabalhador, pois os expõem diariamente ao perigo, o alerta, a pressão, a tensão, a periculosidade e a insalubridade do ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho de uma penitenciária tende a ser um local de constante contato com a violência, vindo tanto por parte dos apenados quanto por parte dos servidores. Sendo muitas vezes comum a ocorrência de assassinatos, consumo de drogas, rebeliões e motins, além das condições de higiene e de infraestrutura das instituições se encontrarem, em sua maioria, inadequadas ao convívio humano.

Portanto, os objetivos específicos da pesquisa são avaliar as questões estruturais da instituição, o dia a dia de serviço do trabalhador, as relações interpessoais e observar como isso interfere na prestação do serviço e na satisfação do servidor e analisar como a saúde mental do policial penal é afetada pelo desenvolvimento da sua função.

Levando em consideração o número de instituições carcerárias que existem no Brasil, sendo 1.381 de acordo com os dados do DEPEN do ano de 2021, são poucos os estudos que abordam sobre a perspectiva do trabalhador e que analisam a questão de como o trabalho influencia em suas vidas. De tal modo, do ponto de vista da sociedade o estudo vai ser importante para mostrar a realidade de trabalho do policial penal e permitir com que seja observado como os trabalhadores estão expostos ao sofrimento e ao adoecimento, na maioria das vezes devido a exposição a riscos psicossociais que advém da violência e tensão do local de trabalho.

A sociedade ainda carrega um certo preconceito contra a função do oficial responsável por manter a ordem e disciplina no interior das unidades prisionais, por ser uma profissão que está ligada com um ambiente violento, automaticamente relacionam os policiais penais como pessoas violentas, cruéis e que somente punem os apenados, sem compaixão e sem humanidade. O estudo foi relevante para mostrar a realidade da função e desmistificar alguns mitos criados.

Para a Administração a pesquisa é uma boa chance de entender o modo como funciona uma organização carcerária e a forma como ela se estrutura e quais são os impactos que geram na vida do trabalhador. De tal modo a pesquisa contribuirá também para as abordagens qualitativas sobre a temática de adoecimento, prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, qualidade de vida no trabalho e psicodinâmica do trabalho. A relevância do estudo, portanto, é pertinente tanto do ponto de vista acadêmico quanto social, pois vislumbra compreender as peculiaridades da profissão do policial penal a fim de possibilitar a criar estratégias que auxiliam na prevenção ao

adoecimento relacionadas ao trabalho, optando-se, dentre as estratégias epistemológicas possíveis, pelas bases da Psicodinâmica do Trabalho.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Psicodinâmica do trabalho**

Para Marx, o trabalho pode ser definido como sendo uma atividade em que o ser humano é o agente que exerce sua força, sendo ela física ou intelectual, para poder produzir os meios para sua sobrevivência. O trabalho pode ser visto como produtor dos meios de vida, tanto nos aspectos materiais como culturais, ou seja, de conhecimento, de criação material e simbólica, e de formas de sociabilidade (Marx, 1979). Portanto o trabalho pode ser definido como um conjunto de atividades que o homem realiza tendo como fim atingir a algum objetivo.

Segundo Bridges (1995) o trabalho, além de contribuir para o sustento financeiro dos indivíduos, é também responsável por organizar e estruturar a vida das pessoas, dando uma identidade, proporcionando uma rede de relações e de contatos, estruturando seu tempo e construindo espaço na sociedade através de direitos e obrigações. É no ato de trabalhar que muitos encontram a realização pessoal e social, a dignidade e a realização de sonhos.

Para Ferreira, Macêdo e Martins (2015), o trabalho possui íntima relação com a construção da identidade e subjetividade do homem, assim como a família, o lazer, a religião, os amigos, dentre outros. Sendo uma das atividades que ocupa a maior parte do tempo no dia a dia das pessoas, o trabalho expressa uma grande representatividade na criação ou desenvolvimento de características do homem.

De tal forma, o trabalho percebido como sendo a atividade que envolve o ser humano em todas as suas dimensões e que influencia o comportamento do homem, deve ser considerado como um elemento essencial para constituição da saúde mental tanto de um indivíduo quanto da coletividade. Anjos (2013) afirma que o trabalho pode influenciar e até determinar aspectos da vida física e psíquica. Uma vez que a rotina do trabalhador é composta por momentos de prazer e de sofrimento, essa dinâmica entre as duas sensações provoca alterações e fortes influências sobre o comportamento do homem.

A psicodinâmica do trabalho, estudo científico que foi desenvolvido a partir dos anos 1990 e que tem como intuito estudar qual a relação existente entre o trabalho e

a saúde do trabalhador, aborda questões relacionadas a comportamentos e situações que trazem sofrimento aos trabalhadores (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA; 2015).

Para Dejours (1992), a organização do trabalho produz sobre o homem ações específicas em seu aparelho específico, tendo em vista que, em determinados contextos de trabalho, surge um sofrimento devido a função exercida, devido ao ambiente em que se está inserido ou até em decorrência da oposição entre os desejos pessoais do sujeito que trabalha e uma organização que precariza o trabalho e não acolhe os sonhos e esperanças do trabalhador. Com isso o trabalho pode fortalecer ou enfraquecer a identidade do indivíduo, a forma como ele pensa sobre si mesmo, o valor que ele lhe dá, como ele se enxerga na sociedade, dentre outros sentimentos.

O estudo da psicodinâmica do trabalho tem como foco analisar as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho, juntamente a essa análise é também levado em consideração as estratégias que os trabalhadores utilizam para manter a saúde mental (MENDES, 2007).

Dejours (2007) ressalta comportamentos e situações que trazem sofrimento ao trabalhador. A primeira análise que deve ser realizada é sobre a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito pode ser considerado como sendo aquele que é o previsto de ser feito, que está vinculado com as regras e objetivos da função. Já o trabalho real, assim como o próprio nome já remete, tem a ver com a realidade da atividade.

De acordo com Dejours (2004), o trabalho prescrito não consegue sempre ser o trabalho real. É no trabalho real que o indivíduo tem que dar conta de situações que não estavam previstas, é preciso ter autonomia, liberdade, vontade e ação para se engajar em uma situação de erro ou de fracasso, pois por mais que se planeje e pense formas do trabalho prescrito acontecer, ocorrem imprevistos que vão caracterizar o trabalho real.

É no trabalho real que muitas pessoas se veem desmotivadas de exercer suas funções, visto que não esperavam ou imaginavam a forma como realmente seria a realidade. Essa desmotivação, juntamente com episódios de pressão por parte dos superiores, clientes, parceiros ou até mesmo pela função, faz com que o trabalhador caminhe para um esgotamento emocional que pode vir a gerar tanto doenças quanto situações desagradáveis com os colegas de trabalho.

Portanto, o trabalho por ser uma atividade que envolve pressão e responsabilidades, provoca situações de sofrimento nos trabalhadores que se veem

obrigados a buscar estratégias e investimentos psíquicos para mudar ou se adaptarem à realidade. Com o movimento de encontro com os imprevistos, o trabalhador vai desenvolvendo inteligência prática, um saber sobre o trabalho que o faz desenvolver algumas formas e mecanismos de solução para trabalhar que são únicas.

Tais mecanismos são definidos por Dejours (2004), como sendo as estratégias de mediação, que são regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres, para conseguirem suportar o sofrimento sem adoecer. No quadro abaixo apresenta-se algumas características das estratégias coletivas, criadas pelos trabalhadores, de acordo com o estudo de diferentes autores:

**Quadro 1: Características das estratégias coletivas de defesa:**

Autores:	Características das estratégias coletivas de defesa:
Barros e Mendes (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• positivas quando protegem o indivíduo contra o sofrimento</li> <li>• negativas porque também podem aliená-lo e insensibilizá-lo para a realidade.</li> </ul>
Jayet (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• investimento desproporcional no espaço privado sobre a família e atividade extraprofissionais;</li> <li>• necessidade de se tranquilizar;</li> <li>• evitar conflitos;</li> <li>• negar a realidade;</li> <li>• ativismo;</li> <li>• presenteísmo, forte coesão das equipes;</li> <li>• individualismo e competição excessiva”.</li> </ul>
(Dejours, 1999/2012).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• banalização do risco;</li> <li>• a exaltação e a negação do perigo;</li> <li>• virilidade.</li> </ul>

Fonte: Oliveira (2014)

Conforme citado por Dejours (2004) o sofrimento é vivenciado no trabalho de forma individual, cada trabalhador sente e vivencia a situação de um modo subjetivo, porém existem as estratégias coletivas que servem para auxiliar esses trabalhadores a suportar uma realidade que talvez de forma isolada, eles não seriam capazes de suportar.

Portanto, mesmo vivenciado as situações de forma individual, os trabalhadores são capazes de se unirem para construir estratégias de defesa que são favoráveis a eles e muitas vezes até para a organização. Uma vez que, se os trabalhadores buscam formas de suportar o sofrimento, eles passam a se dedicar à função e serem produtivos.

Mendes, Costa e Barros (2003) acreditam que o sofrimento vivenciado pelo coletivo no trabalho também pode contribuir para que os trabalhadores aumentem sua resistência e fortaleçam sua identidade pessoal, podendo utilizar estratégias para enfrentar as situações estressantes de forma criativa.

Mediante a essas situações de sofrimento, o trabalhador cria estratégias voltadas para minimizar esse sofrimento e muitas vezes acaba não conseguindo modificar a realidade. Com isso, ficam presos a situações que inconscientemente agem de forma negativa a sua saúde, podendo não apresentar consequências imediatas, mas sim com o passar do tempo.

Para Mendes, Costa e Barros (2003, p. 2), as estratégias de defesa:

Podem tornar-se um objeto em si mesmo, o que leva o trabalhador a um processo de alienação bloqueando qualquer tentativa de transformação da realidade, estabilizando-se no desencorajamento e na resignação diante de uma situação que só gera sofrimento.

Neste modo de pensar, as estratégias coletivas de defesa podem auxiliar tanto o indivíduo a mascarar o seu sofrimento para não adoecer, como também podem levá-lo a ser resistente às mudanças, pois uma vez que ele constrói suas estratégias de defesa, passa a evitar questionamentos, podendo se falar no risco da alienação ou até em uma ideologia defensiva (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Como o sofrimento no trabalho muitas vezes é inevitável, as estratégias coletivas de defesa podem ser consideradas uma forma de autoproteção do trabalhador, pois a partir do momento que o indivíduo se vê preso no sofrimento torna-se uma situação preocupante, que necessita de algo a ser feito. Portanto é preciso investir em estratégias que tenham como objetivo impedir que os trabalhadores adoeçam devido a fatores relacionados com a atividade laboral.

## **2.2 Qualidade de vida no trabalho**

Os trabalhadores são responsáveis pelo funcionamento das organizações, através de seus conhecimentos e habilidades permitem o alcance de metas, objetivos e resultados pré-estabelecidos pelas empresas. Com o passar dos anos, o cenário das organizações de trabalho mudou bastante, os trabalhadores passaram a ser vistos de forma mais humana e menos visto como máquinas que tem como único objetivo alcançar a produtividade máxima.

Com essa mudança na percepção do que o trabalhador representa para uma organização, cresceu a conscientização por parte das empresas sobre o fato de que o ambiente de trabalho interfere na qualidade de vida do trabalhador. Quando se fala “ambiente de trabalho” não está somente relacionado aos fatores físicos do local de trabalho, mas também às relações humanas, os benefícios que a organização oferece ao trabalhador, o grau de dificuldade da função, dentre outros aspectos.

É a partir dessas mudanças e conscientização que surge o interesse no estudo da qualidade de vida no trabalho (QVT). Conceito responsável por promover a busca das organizações em implementar melhorias voltadas para os trabalhadores, que refletem na saúde e no bem-estar tanto no âmbito profissional quanto no pessoal.

Diversos autores conceituam a QVT e as definições seguem todas na mesma linha de pensamento e se completam mutuamente. De acordo com Aquino e Fernandes (2013) a QVT é um campo de estudo que aborda as questões relacionadas à condição de vida do trabalhador na organização, levando em consideração aspectos de bem-estar, saúde tanto física quanto mental, segurança no ambiente de trabalho, capacitação para exercer a função, dentre outros pontos.

Para Limongi-França (2008), a QVT é o conjunto de ações realizadas pela organização que buscam implementar melhorias e inovações no ambiente de trabalho. Assim como Chiavenato (2014), que conceitua como sendo as consequências advindas de diversos fatores e ações presentes nas organizações, como por exemplo um bom salário, um bom relacionamento humano tanto na equipe quanto em toda a organização, oferta de benefícios, reconhecimento pelo trabalho etc.

Portanto a qualidade de vida no trabalho apresenta diferentes títulos, diferentes contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 2001, p.76).

Conforme dito por Limongi-França (2007), os estudos voltados para a qualidade de vida no trabalho deram início em meados dos anos de 1950, porém só foram tomando forma e força nos anos 70. Inicialmente o estudo considerava que o comportamento do trabalhador em relação a sua atividade laboral estava vinculado ao modo como o trabalho era organizado e ao conteúdo da sua função.

Porém com o passar do tempo e surgimento de novos estudos passou-se a identificar mais variáveis que se relacionam com o dia a dia do trabalhador e que vão refletir na qualidade de vida no trabalho. Foi percebido que o modo como o trabalho é realizado não depende apenas das características individuais de cada trabalhador,

mas também da estrutura organizacional e das condições às quais o trabalhador está exposto.

Ademais, Chiavenato (2014) salienta que, para alcançar níveis elevados de produtividade e qualidade, as organizações necessitam de pessoas motivadas que participem ativamente do trabalho, mas para que isso aconteça elas devem ser recompensadas de forma justa por suas atividades.

Vários autores desenvolveram modelos de QVT que oferecem um referencial para avaliação da satisfação dos trabalhadores. Cada um enfatiza algumas categorias e indicadores que influenciam na qualidade de vida no trabalho. (FERREIRA, 2010, p.148). O quadro abaixo, enfatiza os fatores determinantes de acordo com a percepção de diferentes autores:

**Quadro 2 – Resumo dos Fatores Determinantes das Diversas Concepções Teóricas de QVT.**

<b>Autor/Concepção</b>	<b>Fatores Determinantes</b>
(Walton (1973)	Compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldman (1975)	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa e feedback.
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto supervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Werter e Davis (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do colaborador, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retro informação.
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensas e melhora no ambiente de trabalho.
Huse e Cummings (1985)	Participação do colaborador, projeto de cargos, inovação no sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho.

**Fonte: Rocha (1998)**

Walton (1974) discorre a ideia de que a QVT é representada através da humanização do trabalho e na responsabilidade social por parte da organização. Em seu modelo de estudo, o autor sugere oito fatores que vão influenciar diretamente na questão da qualidade de vida no trabalho, sendo eles:

1. **Compensação justa e adequada:** É a remuneração justa e adequada pelo serviço prestado, que adquire ao trabalhador o acesso ao básico para sobrevivência e dignidade.
2. **Condições de trabalho:** Envolve todas as questões relacionadas a função, como o horário de trabalho, o local em que exerce suas funções, os materiais que lhe são disponibilizados para exercer o serviço, o tratamento dado pela chefia, etc.
3. **Uso das capacidades:** Está relacionado com o nível de autonomia que o trabalhador tem em sua função;
4. **Oportunidades:** Observa o quanto a empresa valoriza o trabalhador, se é dado a ele oportunidade de crescer e se desenvolver dentro da organização.
5. **Integração social:** Está relacionado com a natureza das relações interpessoais dentro da organização.
6. **Constitucionalismo:** Existência de normas que estabelecem os direitos e os deveres do trabalhador;
7. **Trabalho e vida:** Tem relação com a forma a qual o trabalho influencia na vida pessoal do trabalhador.
8. **Relevância social:** Está relacionado com a credibilidade que a organização tem para o funcionário.

Em algumas áreas de trabalho, o oferecimento de um bom nível de QVT é um desafio maior, devido a sua natureza, como é o caso dos Policiais penais. Em primeiro lugar por ser uma profissão que é envolvida por vários fatores de risco, tensão e desgaste físico, como também pelo convívio com pessoas que estão às margens da sociedade, violentas e envolvidas com práticas criminosas. Além de que a jornada de trabalho é prolongada, o ambiente de trabalho muitas vezes não oferece condições boas para o desenvolvimento da função, não possuir o devido reconhecimento por parte da sociedade, contato diário com a violência, dentre outros fatores.

A precarização do sistema penitenciário brasileiro, que se encontra atualmente com um número de presos muito superior àquele que é capaz de suportar, transforma a atividade laboral, que já é desgastante, em um peso muito maior para o profissional. Os desafios vivenciados por esses profissionais trazem desconforto, restringe à

participação deles nas atividades sociofamiliares e potencializa doenças, conseqüentemente diminuindo a qualidade de vida (Limongi-França; 2007).

De acordo Figueiró e Dimenstein (2018), o trabalho dentro de um presídio é marcado pelo risco diário de perder a própria vida, realização de tarefas em um ambiente de confinamento, relações tensas com os colegas de profissão e com os aprisionados, necessidade de permanente controle das suas emoções, responsabilidade com vidas humanas, dentre outras.

Portanto, a busca por práticas voltadas para a qualidade de vida do profissional é essencial para que os policiais penais sejam motivados em suas funções. Através da análise das entrevistas, foi possível identificar que o cenário de um presídio é propício ao investimento em QVT, por meio de intervenções que minimizem ou removam as condições, organização e relações de trabalho que causam mal-estar aos trabalhadores.

Investir em treinamentos para os policiais, buscar melhorar a remuneração, investir na qualidade e o conforto das instalações da instituição, são algumas melhorias que podem ser feitas visando a qualidade de vida do servidor. Com isso, o ambiente de trabalho fica mais harmonioso e todos ali inseridos trabalham e buscam o alcance dos objetivos da função, além de que melhora o índice de produtividade e preserva condições de vida saudáveis.

### **2.3 Adoecimento no trabalho**

Como dito anteriormente, o trabalho tem grande influência no desenvolvimento individual do homem e a atividade laboral pode proporcionar ao indivíduo situações que lhe trazem satisfação e sentimento de realização pessoal. Quando o indivíduo vivencia situações que são boas para seu desenvolvimento pessoal, profissional e quando ele percebe que tem sua mão de obra valorizada, o trabalho é visto como fonte de prazer.

Segundo Toledo e Guerra (2009), prazer pode ser entendido como sendo a vivência que é resultado do funcionamento equilibrado e coerente do ser humano, com os aspectos que circundam a vida. No ambiente de trabalho, se o trabalhador está exposto a situações de prazer ele passa a dar sentido positivo ao trabalho, passando a se reconhecer naquela atividade e experimentando autonomia e liberdade no seu expediente.

Por outro lado, para alguns, o trabalho é visto como sinônimo de sofrimento, em que as consequências das atividades e relações construídas, tendem a representar aspectos negativos em sua vida.

Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade, aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática e funciona como um promotor de saúde (MENDES,2007, p.35). O sofrimento permite ao trabalhador que ele saia da sua zona de conforto, experimente novas situações e encontre estratégias para driblar as adversidades, se aperfeiçoar na sua função e se reinventar.

Porém, quando o sofrimento não consegue fazer com que o trabalhador tire lições e aprendizados, ele pode apresentar consequências prejudiciais ao indivíduo. Como por exemplo, a jornada de trabalho pode ser um elemento que cause grande desgaste para o trabalhador, e que com o passar do tempo esse desgaste se transforme em um sofrimento que tende a progredir para quadros graves de doenças físicas e mentais.

O estresse, a pressão impostam pela atividade ou pelos superiores, ambiente de trabalho nocivo e violento, competição, relações entre os companheiros de trabalho, são alguns dos motivos que podem ocasionar transtornos mentais nos trabalhadores.

O adoecimento no trabalho ocasionado por doenças psicológicas está cada vez mais presente na realidade dos dias atuais. Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) do ano de 2020, aproximadamente 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais.

Dejours (1994) afirmam que, a organização do trabalho, ao funcionar como fonte de exaustão e adoecimento para o trabalhador, gera instabilidade na saúde mental do indivíduo. As alterações do funcionamento da mente do ser humano prejudicam o desenvolvimento de várias áreas da sua vida e podem culminar no desenvolvimento de doenças como depressão, ansiedade, crise do pânico, distúrbios alimentares, dentre outras.

Para o trabalhador em que situações negativas no ambiente de trabalho são recorrentes, os sentimentos de frustração e impotência podem levar ao esgotamento tanto físico quanto mental. Situações imprevisíveis que provocam pressão e tensão no trabalhador podem causar angústia e excitação incontrolável.

De acordo com dados da Confederação Nacional das Instituições Financeiras, afastamentos ocasionados por causa de transtornos mentais representaram a maior alta entre as doenças indicadas como principais causadoras do pedido de benefício previdenciário. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, aumento de 33,7%.

Alguns ambientes de trabalho são mais propícios a contribuir com o adoecimento dos trabalhadores. Violências, agressões e ameaças são consideradas grandes fatores de risco para o desenvolvimento de problemas de saúde entre os trabalhadores.

O sistema prisional deixa marcas naqueles que nele ingressam, não somente nos presidiários, mas também nos servidores. Um estudo realizado por Alves e Binder (2014), com 301 trabalhadores de duas penitenciárias de São Paulo (SP) identificou que, mais da metade dos sujeitos já haviam sofrido agressões físicas, verbais ou ameaças no trabalho, sendo que 57,5% foram vítimas de agressões verbais e 55,5% sofreram ameaças de morte e de agressões físicas a si ou a seus familiares.

Os policiais penais, são os responsáveis pela manutenção do confinamento dos aprisionados nas instituições e estão expostos diariamente a situações de agressões, ameaças, intimidações, possíveis confrontos e rebeliões. O trabalho desses profissionais é extremamente estressante, o contato constante com a violência física e a violência psicológica interferem negativamente nas condições de saúde desses trabalhadores, comprometendo não só o seu processo de trabalho.

O impacto que o adoecimento ocasionado pelo trabalho gera não reflete somente no efeito sobre o indivíduo. Como consequência da doença, o trabalhador pode vivenciar a sua perda de identidade profissional, mudanças na sua vida cotidiana, isolamento social e mudanças no contexto familiar. (CHAGAS; TORRES; MOREIRA; BARRETO; RODRIGUES; 2011; p 43).

Diante do contexto do adoecimento no trabalho, é importante reconhecer os problemas que a rotina laboral pode ocasionar na vida do trabalhador. Diante do reconhecimento desses problemas, é necessário buscar incorporar no dia a dia de trabalho práticas e ações que buscam promover e garantir maior atenção ao trabalhador.

## **2.4 O policial penal**

Os policiais penais foram o objeto de estudo para a pesquisa. Anteriormente eles eram conhecidos como Agentes/Inspetores Penitenciários/Carcereiros, porém desde o ano de 2019 após a Emenda Constitucional nº. 104/2019, criou-se a Polícia Penal, órgão responsável pela segurança do sistema prisional federal, estadual e do Distrito Federal.

Esses profissionais são os oficiais responsáveis por manter a ordem e disciplina dos detentos nas penitenciárias. São servidores públicos e podem se encaixar em três grupos, de acordo com a forma de prestação do serviço:

1 -Os servidores estatutários, que são aqueles que ocupam os cargos que advêm de concurso público, de acordo com o art. 37, II, da constituição federal. São regidos por um estatuto, estabelecido em lei, para cada uma das unidades da federação.

2 – Os empregados públicos, ocupantes de emprego público, que também advêm de concurso público (art. 37, II, da CF), porém são contratados sob o regime da CLT.

3 – Os servidores temporários são contratados para exercer funções temporárias, por meio de um regime jurídico especial, disciplinado em lei de cada unidade da federação.

Segundo a Lei Estadual 14.695 de 30 de julho de 2003 da legislação mineira, a função do policial penal consiste em:

I - Garantir a ordem e a segurança no interior dos estabelecimentos penais; II- exercer atividades de escolta e custódia de sentenciados; III - desempenhar ações de vigilância interna e externa dos estabelecimentos penais, inclusive nas muralhas e guaritas que compõem suas edificações (MINAS GERAIS, 2003)

Levando em consideração essa definição das atividades dos policiais penais, algumas de suas funções são:

- Apreensões de drogas e celulares;
- Revistas pessoais nos internos, familiares e visitantes, revistas em veículos que adentram as unidades prisionais;
- Controle de rebeliões e ronda externa na área do perímetro de segurança ao redor da unidade prisional;
- Realizar buscas periódicas nas celas;
- Encaminhar presos a atendimentos especializados.

A função desempenhada pelos policiais penais não é uma tarefa fácil, e isso foi identificado através das entrevistas realizadas. É uma profissão que envolve vários fatores de riscos, tensão, desgaste físico e mental por terem uma longa jornada de trabalho e manterem contato direto com pessoas que cometeram diferentes crimes. O trabalho do policial não se resume somente em garantir a segurança e monitorar a atividade interna de um presídio, mas também garantir o bom comportamento dos apenados a fim de que eles colaborem para uma boa manutenção da unidade.

Atualmente em 2022, no estado de Minas Gerais existem cerca de 20 mil policiais penais em atividade, distribuídos nas mais de 190 unidades prisionais, dentre elas Centros de Remanejamento do Sistema Prisional (Ceresp), presídios, penitenciárias, complexos penitenciários, casas de albergado e hospitais de custódia. Esses profissionais são subordinados às Secretarias de Estado de Administração Penitenciária, Secretarias de Justiça ou Defesa Social, dependendo da nomenclatura adotada em cada Estado.

Com a reforma administrativa do Estado de Minas Gerais no ano de 2019, a Secretaria de Segurança Pública e a Secretaria de Administração Prisional foi extinta e criou-se a Secretaria de Justiça e Segurança Pública (Sejusp), órgão responsável por implementar e acompanhar a política estadual de segurança pública. A Sejusp atua de forma integrada com a Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros e com a Polícia penal com o objetivo de planejar, elaborar, coordenar, gerir, supervisionar e deliberar as ações setoriais que ficam a cargo do Estado.

O Departamento Penitenciário de Minas Gerais (Depen-MG) atua em conjunto com a política estadual de justiça e segurança pública e compõe a estrutura básica da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp) sendo responsável pela gestão do sistema prisional do estado de Minas Gerais e atua de forma a promover a segurança nas unidades prisionais, a humanização do atendimento e a ressocialização dos indivíduos privados de liberdade.

### 3 METODOLOGIA

A natureza do presente estudo é qualitativa e possui caráter descritivo, cujo foco não consiste na abordagem, mas sim no processo e seu significado. Ou seja, o principal objetivo é a interpretação de como as condições de trabalho afetam a saúde mental e o desempenho das funções dos policiais penais (SILVA; MENEZES, 2005).

A abordagem qualitativa caracteriza-se pelo fato do pesquisador ser o instrumento-chave, o ambiente ser considerado fonte direta dos dados e não requerer o uso de técnicas e métodos estatísticos (GODOY, 1995). Os autores que defendem o uso da pesquisa qualitativa alegam que a realidade não é construída e expressa por meio de estudos quantitativos, pois a mesma é socialmente construída. Ou seja, a realidade é construída de relações pessoais, fenômenos e situações que para serem entendidos é preciso de uma análise interpretativa.

Creswel (2007) defende que em um estudo qualitativo a preocupação com o processo é maior do que o produto em si. Assim, o pesquisador está focado em entender determinado problema e observar a forma como ele se manifesta naquela realidade estudada. Seu foco está no caráter subjetivo do tema abordado e não tem por finalidade contabilizar os resultados obtidos em números exatos.

Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Para realizar uma pesquisa qualitativa é necessário observar alguns pontos fundamentais para se desenvolver um estudo satisfatório. Godoy (2005) destaca alguns desses pontos, como por exemplo:

- **Credibilidade:** Os resultados devem ser apresentados de forma que passem confiança a quem está lendo, sendo coerentes com os dados coletados;
- **Transferibilidade:** As análises realizadas podem ser transferidas para outro contexto, não como forma de generalizar, mas no sentido de

conseguir identificar as questões e resultados abordados em outras realidades parecidas;

- Explicitação da metodologia: Explicar de forma cuidadosa como a pesquisa foi realizada e quais instrumentos foram utilizados.

Em uma pesquisa qualitativa, a escolha do método adequado para sua realização depende de qual é o objetivo e quais são as questões que devem ser respondidas. Gil (1994), em seu trabalho, classifica a pesquisa em três categorias básicas: explicativa, exploratória e descritiva.

Pesquisas explicativas visam identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência do fenômeno que está sendo estudado e explica quais são as suas causas. Já a pesquisa exploratória tem por objetivo estudar um fenômeno pouco explorado ou então aspectos individuais de uma teoria extensa.

Já a pesquisa descritiva, que é a utilizada no estudo em questão, têm por objetivo descrever criteriosamente os fatos e fenômenos de determinada realidade, de forma a obter informações a respeito daquilo que já se definiu como problema a ser investigado (TRIVIÑOS, 2008).

O trabalho trata-se de um estudo de caso desenvolvido a partir de informações coletadas com os policiais penais de um presídio de pequeno porte situado na cidade de Nova Era, interior de Minas Gerais. Tal método de pesquisa permite alcançar uma descrição profunda do fenômeno pesquisado, a saber, o cotidiano profissional dos polícias penais.

Para desenvolver uma pesquisa utilizando o método do estudo de caso é preciso cumprir cinco etapas: delineamento da pesquisa; desenho da pesquisa; preparação e coleta dos dados; análise dos casos e entre os casos; e elaboração dos relatórios.

Segundo Yin (2010), o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Desta forma, o procedimento metodológico do estudo de caso contribui para aumentar o entendimento de fenômenos sociais complexos a partir de uma investigação detalhada de um ou mais objetos de pesquisa, chegando a uma compreensão abrangente do escopo focado (MARTINS, 2008).

Para Godoy (2005) a entrevista é um dos métodos de coleta de dados mais utilizados na pesquisa qualitativa. A chamada entrevista semiestruturada é usada quando se tem por objetivo obter resultados uniformes entre as pessoas que estão

sendo entrevistadas e a partir desses resultados é possível realizar uma comparação imediata.

Os dados coletados nas entrevistas individuais semiestruturadas, seguiram o roteiro apresentado por Mendes (2007), com perguntas abertas que versarão sobre as condições de trabalho, a exposição a riscos ocupacionais, sofrimento e adoecimento. O roteiro abordará os seguintes tópicos alinhados aos objetivos da pesquisa:

1. Entender o funcionamento da organização do trabalho, como são as condições de trabalho a que os policiais estão submetidos.
2. Observar a existência de sentimentos de prazer ou sofrimento provenientes da função;
3. Descobrir e entender as formas como os policiais enfrentam a questão do sofrimento no trabalho;
4. Analisar os possíveis impactos da função sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Após a coleta dos dados, eles foram analisados de acordo com o objetivo principal do estudo, que é associar como a função desses profissionais afeta na condição mental dele. Os dados foram coletados através de entrevistas individuais semiestruturadas, realizadas por meio um roteiro com perguntas abertas que discorriam sobre as condições de trabalho, a exposição a riscos ocupacionais, sofrimento e adoecimento. Foram realizadas entrevistas com 24 trabalhadores, sendo 2 os diretores da unidade prisional, 17 policiais penais concursados e 5 contratados pelo Estado. Os entrevistados têm idade entre 22 a 47 anos, em sua maioria são do sexo masculino, atualmente trabalham somente 6 policiais penais do sexo feminino na unidade, e o servidor com menos tempo de serviço tem 11 meses de atuação, enquanto o com maior tempo tem 14 anos de experiência na atividade.

Na instituição trabalham 39 servidores fixos, sendo 34 policiais penais, 1 pedagoga, 1 médico, 1 enfermeira e 2 técnicas de enfermagem. A jornada de trabalho é de 40 horas semanais, em regime de dedicação exclusiva, podendo ser desempenhada em regime de escala de plantão, de 24h x 72h (vinte e quatro horas trabalhadas por setenta e duas horas de descanso) ou diariamente com carga horária de 8 horas trabalhadas por dia, de segunda a sexta-feira.

O presídio de Nova Era, onde foi realizado o estudo, é uma unidade considerada de pequeno porte em vista das demais existentes no estado. A população

carcerária gira em torno de 110 apenados, os quais cumprem pena em regime fechado e semiaberto.

Nova Era é uma cidade localizada no interior do estado de Minas Gerais, Região Sudeste do país. Localiza-se a leste da capital do estado, a cerca de 140 km e ocupa uma área de 361,926 km, e sua população em 2018 de acordo com dados do IBGE era de 17 607 habitantes.

Por ser uma unidade pequena, o presídio conta com dois diretores responsáveis pela administração da instituição, sendo uma diretora geral e o outro o diretor adjunto. O cargo de diretor de presídio é comissionado do estado. Então, ele é de livre nomeação e exoneração. Os diretores são responsáveis por gerenciar a unidade e, de acordo com a Subsecretaria de Administração Prisional (SUAPI), o diretor do presídio deve ser capaz de:

articular e promover, junto à sociedade, a missão da Secretaria de Estado de Defesa Social em consonância com as normas e legislação vigentes; garantir o correto e integral cumprimento das normas do Sistema Prisional; orientar, promover, acompanhar e avaliar as ações realizadas nas áreas de atendimento e ressocialização, segurança, inteligência e administrativa, a fim de garantir a qualidade do Sistema Prisional; acompanhar a gestão dos recursos humanos, financeiros e logísticos, a fim de garantir a conservação e a manutenção da Unidade Prisional; articular junto à sociedade parcerias para promoção de cursos de alfabetização, profissionalização, cursos superiores, de nível técnico e graduação, bem como projetos socioculturais, com a finalidade de proporcionar ao preso melhores condições para sua reinserção social; gerir os contratos, convênios e termo de cooperação técnica de parceria de trabalho do preso da Unidade Prisional, conforme legislação vigente.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

### 4.1 Condições de trabalho

O primeiro ponto abordado nas entrevistas foi sobre o ambiente da unidade prisional e o funcionamento da organização. A estrutura física da unidade é nova e conservada. Através das entrevistas os próprios policiais afirmaram que, em comparação com outras unidades do estado de Minas Gerais, o presídio de Nova Era poderia ser usado como modelo padrão a ser atingido.

A unidade conta com uma ala que possui 7 celas que abrigam, cada uma, cerca de 16 apenados divididos entre presos em regime fechado, semiaberto e de acordo com o crime praticado. Os presos por crimes sexuais ficam em uma cela separada da ala comum para evitar que ocorram conflitos com os demais apenados.

A unidade também possui 5 salas na ala administrativa, distribuídas da seguinte forma: duas destinadas à direção; uma destinada a atendimentos médicos; e as outras duas para uso comum dos servidores. Além dessas salas há uma cozinha para uso dos funcionários, o parlatório, que é uma área destinada à visita de advogados aos presos, a lavanderia, uma sala onde ficam os equipamentos de segurança e os pertences dos policiais, a recepção do presídio que conta com uma área separada para serem realizadas as revistas e cadastros dos visitantes, um espaço onde ocorre o banho de sol dos detentos e a área da garagem onde ficam as viaturas e ambulância.

**Figura 1: Cozinha**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 2: Parlatório**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 2: Sala administrativa**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 4: Lavanderia**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 5: Sala da direção**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 6: Pátio para banho de sol**



Fonte: Dados da pesquisa 2022.

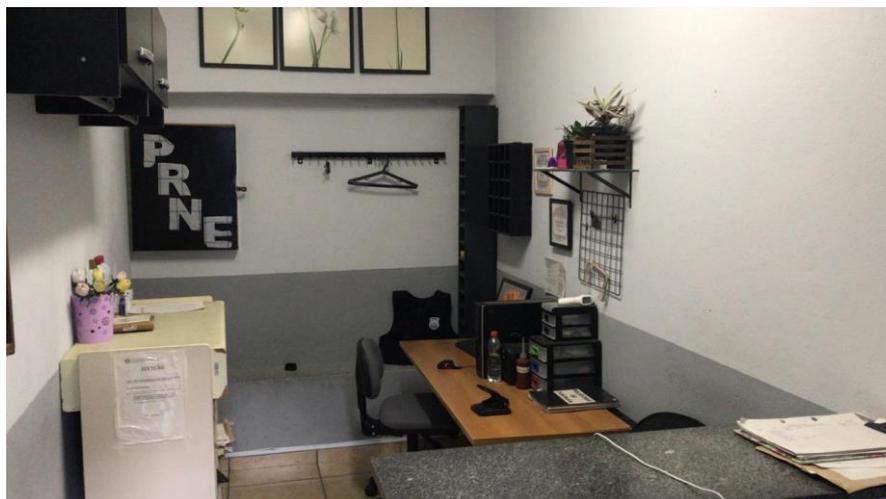
**Figura 7: Fachada do presídio**



Fonte: Dados da pesquisa,2022.

**Figura 8: Garagem**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

**Figura 9: Recepção**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Nas entrevistas 16 policiais ressaltaram a importância de um ambiente limpo para o exercício da função e destacaram essa característica na unidade. Um dos policiais entrevistados ao ser questionado sobre o que achava da condição física do ambiente respondeu:

“em comparação às outras unidades prisionais em que trabalhei, o presídio aqui de Nova Era é uma maravilha. Como você pode ver, tem até ar-condicionado nas salas administrativas, a pintura é novinha, aqui não tem nem aquele cheiro característico de cadeia. Porque tem umas cadeias que você só de chegar próximo ao pátio onde tem as celas você já sente aquele

cheiro de suor, um cheiro forte que vem por conta de ter muitos presos juntos (Policial penal 1).

Os servidores com mais tempo de trabalho, com mais de 5 anos na função, destacaram as mudanças que ocorreram na unidade nos últimos anos e afirmaram que elas resultaram em um melhor ambiente para trabalhar. No entanto, frisaram que tais mudanças foram iniciativa dos próprios funcionários, que se juntaram e investiram em melhorias na estrutura da unidade, deixando claro a ausência da participação do Estado.

Porém, mesmo sendo uma unidade organizada e com uma estrutura física considerada boa, também foi ressaltado a importância da melhoria dos instrumentos utilizados para o exercício da função. Muito se foi falado sobre as viaturas e as armas que ficam disponíveis para serem utilizadas.

Dos 24 entrevistados, 18 deles são insatisfeitos com a qualidade dos instrumentos que utilizam no dia a dia e veem a necessidade de melhoria. Para o exercício da função, em casos de conflitos com os presos e para a manutenção da ordem da unidade, os policiais utilizam de armas não letais, armas letais, tonfas (instrumento que se assemelha ao cassetete), spray de pimenta, granada de efeito moral, algemas, dentre outros.

Nas entrevistas os policiais esclareceram que tais instrumentos em sua maioria estão sucateados e precisam ser renovados. A principal reclamação feita diz respeito às viaturas disponíveis para uso. Eles informaram que elas são antigas e falta manutenção adequada.

Inclusive, relataram que elas apresentam problemas corriqueiramente e já pararam de funcionar várias vezes em momentos de escoltas, o que aumenta o risco no momento da operação. Ao ser questionado sobre os instrumentos e viaturas um dos policiais se mostrou bastante insatisfeito e disse que é necessário “equipamento melhor para que eles não passem vergonha, a exemplo de diversas vezes que a viatura já parou de funcionar na rua”.

Ao falarem sobre a necessidade de melhoria dos instrumentos de trabalho, muitos classificaram essa pauta como de grande importância, uma vez que os instrumentos de trabalho estão automaticamente ligados à segurança pessoal dos policiais. O acesso a instrumentos que não estejam em boas condições de uso pode facilitar ações violentas por parte dos apenados, colocando assim a vida dos policiais em risco, bem como a de outros detentos.

Quando questionados sobre o risco da função, todos os policiais afirmaram que consideram o trabalho como sendo de alto risco, uma vez que eles têm contato com pessoas violentas e que cometeram diversos tipos de crime.

O preso, independente do crime cometido, é perigoso e está sempre tramando contra a vida do agente. São pessoas difíceis de lidar, violentos, hostis, confrontadores e manipuladores. Os agentes não devem temê-los, devem manter distância e demonstrar autoridade (bravura e coragem) (OLIVEIRA, 2018, p. 111).

Sobre segurança no ambiente de trabalho, as respostas variaram de acordo com aspectos relacionados ao tempo de trabalho, vivências pessoais e a função exercida. Foi unânime o fato de que todos os policiais acreditam que o ambiente de uma penitenciária requer bastante atenção e que toda jornada de trabalho é cheia de incertezas e tensão.

Os policiais penais com mais tempo de trabalho sentem-se seguros no dia a dia e acreditam estar aptos a atender ocorrências atípicas que envolvam motins e revoltas por parte dos presos. Eles atribuem esse sentimento de segurança pelo fato de terem mais experiências e vivência com situações adversas.

Quando questionado sobre se sentir seguro no trabalho, um dos policiais com 14 anos de serviço respondeu:

“O correto é nunca se sentir, mas considerando os anos de profissão, experiências adquiridas e treinamentos realizados, podemos dizer que a proteção é resultado da forma como cada um executou suas atividades no dia. Se seguir as normas de segurança, não tem o que temer”. (Policial penal 2)

Em situações de tensão contra os presos, os policiais falaram que sempre buscam manter a calma e seguir com todos os protocolos e normas de segurança. Pois eles acreditam que não podem deixar transparecer para os apenados que estão inseguros com a situação. Porque, caso isso ocorra, pode vir a acarretar ações mais violentas por parte dos presos.

Já os policiais com menor tempo de carreira, de 11 meses até 2 anos, avaliaram não se sentir totalmente seguros no ambiente de trabalho e acreditam que faltam treinamentos para eles poderem lidar com situações em que é necessário conter os presos. Os policiais acreditam que não recebem os meios adequados para desenvolver o trabalho de forma segura e eficaz.

No entanto, apesar de retratarem sobre essa questão dos riscos e perigos da função, os próprios policiais acreditam que algumas situações são inerentes á função e que não há muito o que ser feito para mudar. O fato de compartilharem o mesmo

ambiente que os presos, de exercerem a função em um ambiente que o clima é considerado pesado, a possibilidade de terem contato com os egressos fora da unidade e do horário de trabalho são alguns exemplos de situações que fazem parte da vida do policial penal e que não tem como fugir delas.

“Tem situações que passamos que faz parte do dia a dia. Por se tratar de pessoas que cometeram crimes, muitas delas são violentas, então convivemos diariamente com ameaças, brigas e falta de respeito. No começo era bem difícil saber lidar com isso, mas com o passar do tempo a gente vai acostumando-se. Igual as ameaças mesmo, antigamente ficava bastante receoso, mas agora vejo que são ameaças da boca para fora, eles falam ali na hora da raiva(...), mas é preciso sempre ficar atento, temos que mostrar para eles que somos autoridade.” (Policial penal 3)

“No começo eu ficava muito impressionado quando vivenciava alguma situação de briga, isso me deixava muito abalado e com medo também. Mas agora com mais tempo de experiência e mais maldade na profissão, não fico tão impressionado mais e já sei lidar com essas questões.” (Policial penal 4)

Outro tópico que foi bastante citado nas entrevistas, dos 24 entrevistados 21 deles citaram, foi sobre o insuficiente quadro de servidores efetivos e a superlotação do presídio. De acordo com os dados do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, a população carcerária em Minas Gerais cresceu 313,9% de 2003 até 2017, resultando numa ocupação 64,9% acima da capacidade estatal. Atualmente, a administração prisional opera com déficit de mais de 30 mil vagas (INFOPEN, 2018). A estrutura do presídio de Nova Era tem capacidade para abrigar cerca de 50 detentos e atualmente conta com mais de 100.

Para os policiais um dos fatores que mais prejudica e dificulta a execução das tarefas do dia a dia é essa falta de efetivo. Uma vez que essa superlotação do presídio, interfere na execução da atividade custodial, pois aumenta a quantidade de trabalho e não possui o número necessário de funcionários para dar sequência aos trabalhos de forma segura e isso acaba sobrecarregando os policiais, ocasionando situações de exaustão tanto física quanto mental.

Como as vagas disponíveis são extremamente inferiores ao necessário para o cumprimento digno da pena por parte dos apenados, a falta de espaço nas celas muitas vezes causa atritos entre os presos que culminam em agressões físicas. Consequentemente os policiais intervêm nessas situações em que ocorrem esses atritos, o que para eles é muito desgastante e perigoso.

“Para mim o que me gera mais estresse, é trabalhar em dias que o efetivo está reduzido. Pela superlotação da unidade, as demandas são muitas

e aí não tem o número de efetivo compatível com a massa carcerária”.  
(PoliciaI penal 5)

A questão da superlotação é um problema antigo que é vivenciado em todo o país, mas ainda mais significativo no cenário prisional do estado de Minas Gerais, que atualmente, no ano de 2022, conta com uma população carcerária de mais de 70 mil presos, dados esses retirados do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, disponível no site do DEPEN. A superlotação é um problema que pode ser considerado como algo institucionalizado dentro da realidade da administração pública do estado.

O crescimento constante da população carcerária além de resultar em uma grande demanda de trabalho, também tem como consequência o aumento dos custos administrativos da unidade prisional. O aumento dos custos reflete na questão do apoio do Estado às unidades prisionais, que foi um dos pontos mais citados nas entrevistas. A diretora do presídio afirmou que é necessário ter um maior reconhecimento por parte do poder público para dar maiores condições de desenvolver um melhor trabalho.

“O estado ele precisa estudar a situação para poder chegar a um diagnóstico que seja objetivo para melhorar a nossa situação de trabalho. É preciso de propor soluções de emergência que atuem na melhora da estrutura do sistema prisional, pois a gente vem passando por essa crise a muito tempo.” (Diretora geral da unidade prisional)

A inexistência de melhores horizontes profissionais também é apontada pelos policiais na falta de programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional. Para os policiais há um desleixo por parte do estado que não os dá o devido amparo e eles afirmam que o investimento em treinamentos é escasso e que deveria ser algo essencial para a profissão, uma vez que eles ficam expostos a situações de risco a própria vida.

Nas entrevistas os policiais informaram que eles receberam o treinamento inicial que ocorre no curso de formação técnico-profissional, que é realizado antes da posse do policiaI penal. Após a entrada no sistema prisional, os policiais afirmaram que receberam poucos treinamentos, um dos policiais com mais de 7 anos de função informou que recebeu do estado cerca de 3 a 5 treinamentos.

Foi dito nas entrevistas que a maioria dos treinamentos realizados foram feitos de forma particular não tendo nenhuma ligação com o estado e que muitas vezes são os policiais mais antigos que se juntam para treinar aqueles recém-admitidos. O

estado ele oferece cursos e treinamentos, porém estes são mais direcionados para os presídios próximo á capital, pois são os que possuem um maior número de presos e sendo assim as unidades localizadas no interior acabam não sendo privilegiadas com o devido apoio.

Outra questão relacionada com a condição do trabalho que gera insatisfação nos policiais é sobre a falta de autonomia no exercício da função. Os entrevistados explicaram que existem protocolos que devem ser seguidos em determinadas situações e que para eles muitas vezes tais ações somente são eficazes na teoria pois na realidade geram uma insegurança que acaba por aumentar o estresse da atividade e sobrecarrega o trabalhador.

Portanto levando em consideração as questões relacionadas a condição de trabalho, foi possível verificar através dos relatos dos policiais, que a rotina de trabalho é o que mais contribui para o adoecimento desses profissionais. Estar exercendo uma atividade perigosa que requer atenção a todo momento, conviver em um ambiente conflituoso e com pessoas de índole questionável foram os fatores abordados pelos profissionais como sendo um dos maiores causadores de sofrimento para eles.

## 4.2 Prazer e sofrimento no trabalho

Quando se fala sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho isso não necessariamente implica em uma ausência do sofrimento, mas sim em um equilíbrio de vivências de prazer e sofrimento no exercício da função. Portanto, outro ponto importante abordado nas entrevistas foi sobre esse sentimento de prazer e sofrimento percebido pelos policiais penais em seu ambiente de trabalho.

Inicialmente, os policiais foram questionados sobre qual a motivação que eles tiveram para ingressarem na profissão. A maioria respondeu que foi pela estabilidade financeira que o cargo público proporciona e pela realização de um sonho, já que sempre almejaram trabalhar na área da segurança. Um dos entrevistados afirmou ter se interessado pela área da segurança por influência do seu pai, que era policial militar, de forma que estar trabalhando como policial penal é uma realização pessoal.

Quando questionados sobre o que lhes geram prazer no trabalho as respostas variaram em: a estabilidade financeira, as relações interpessoais com os colegas de trabalho, a realização de um sonho e poder fazer um trabalho que contribui para com a segurança da sociedade.

As relações interpessoais com os colegas de trabalho foi um ponto muito citado nas entrevistas. Muitos dos policiais afirmaram que são motivados a ir trabalhar todos os dias por saberem que irão encontrar com a equipe de trabalho e que isso faz toda a diferença para a execução das tarefas.

“Ter um relacionamento bom com os colegas de trabalho é essencial. A nossa função aqui, requer muito companheirismo, as atividades em sua maioria devem ser feitas pelo menos de dupla, então precisamos muito um dos outros. O bom relacionamento é também até um mecanismo de defesa para a gente, porque caso a equipe não tenha um bom relacionamento os presos podem perceber isso e querer até mesmo usar para gerar algum tipo de intriga e conflito.” (Policial penal 6)

“Muitas vezes eu fico desanimado para ir trabalhar e o que me dá um gás é saber que vou encontrar com o pessoal da minha equipe. Somos muitos unidos e acabou que criamos uma relação de muita amizade, fica até mais leve o dia a dia e aqui eu tenho pessoas que considero como irmãos para mim.” (Policial penal 7)

Na entrevista com a diretora da unidade, ela falou que o maior desafio dela como gestora é o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho. Foi esclarecido que a relação com os funcionários é tranquila e o contato é direto. Por outro lado, para ela, essa proximidade dificulta um pouco no momento de tomar algumas decisões, pois é preciso chegar a um consenso que agrade e seja benéfico para todos os funcionários. Uma das falas da diretora foi que:

“Lidar com os presos é o mais tranquilo na minha função, porque eu não tenho um contato direto com eles no meu dia a dia, somente quando acontece alguma situação atípica ou nos momentos que é realmente necessário que eu tenha contato. Como eu trato mais das questões burocráticas para mim a questão da relação interpessoal com os colegas de trabalho é o que pesa mais (...) é porque algumas decisões não agradam a todos e as vezes algumas pessoas acabam levando para o lado pessoal, mas não é nada muito alarmante, é somente um dos desafios da função.”

Mesmo com essa questão levantada pela diretora e com o fato de o ambiente de trabalho ser, naturalmente, tenso, foi consensual a opinião dos policiais sobre o bom clima de trabalho. Eles consideram como sendo adequada e satisfatória as relações entre as equipes e afirmaram que buscam sempre meios para realizar o trabalho da melhor forma afim de evitar complicações que possam deixar o ambiente ainda mais tenso e estressante.

Sobre a estabilidade financeira, em sua maioria os policiais consideram o salário como não sendo totalmente satisfatório. Porém, é apontado como razoável e considerado um dos melhores dentro da carreira policial. Mesmo com esse dado, os policiais buscam por melhoria salarial e acreditam que a função deveria ser mais bem

remunerada, principalmente devido aos riscos que eles correm no dia a dia. Eles defendem que deveria ocorrer a recomposição das perdas inflacionárias e para um dos policiais entrevistados:

“é preciso um reajuste salarial, pois o nosso salário já perdeu ao menos uns 25% do poder de compra, o que desanima de arriscarmos nossas vidas e enfrentarmos todas essas dificuldades para no fim sermos criticados e não recebermos o suficiente merecido.” (Policial penal 8)

Outra motivação exposta pelos policiais como sendo crucial para o exercício da função foi o fato de exercer uma atividade que contribui para a segurança da sociedade. Os policiais buscam sentido na atividade com base no fato de o serviço feito por eles ser de grande importância para todos, porém eles acreditam que não possuem o devido reconhecimento por parte da população.

Eles acreditam que a sociedade possui um olhar de julgamento com a profissão devido a preconceitos criados com base em situações que eram comuns no passado, tais como episódios de corrupção e violência policial nos presídios. Porém, hoje tais situações já não fazem mais parte do cotidiano e não deveriam interferir para que não recebam a valorização adequada. Para um dos entrevistados, ele acredita que foi criado o estereótipo de torturador para o policial penal e que eles são mal interpretados por grande parte da sociedade que não conhece a realidade da função e os criticam, atribuindo-lhes o papel de vilões do sistema carcerário.

A questão da desvalorização, tanto por parte do estado quanto da sociedade, é uma das causas de maior desmotivação para os policiais. Muitos iniciaram a carreira com grande expectativa por estarem realizando um grande sonho. No entanto, quando inseridos na realidade da profissão percebem a falta de apoio e a grande pressão sofrida torna-se um grande empecilho para se realizarem completamente na função.

Quando questionados sobre as situações que geram sofrimento para eles os policiais, em sua maioria, citaram a convivência diária com sentimento de insegurança e medo da violência, as restrições ao lazer, o preconceito oriundo do estigma do trabalho carcerário por parte da sociedade, extensa jornada de trabalho, equipamentos e viaturas sucateados, contato diário com pessoas violentas que cometeram diversos tipos de crimes e as situações perigosas e insalubres que eles enfrentam.

Segundo Scott (2013), a rotina do policial penal consiste em testemunhar constantemente a evidência física do sofrimento alheio, e essa situação afeta a

percepção de prazer do próprio trabalho. A realidade do presídio, as histórias que norteiam os crimes cometidos pelos presos, a energia pesada do ambiente e a violência foram os fatores que os policiais consideraram como sendo os maiores causadores de sofrimento para eles.

O medo, a pressão, ansiedade extrema, incerteza, raiva, estresse e tristeza foram os sentimentos citados pelos policiais nas entrevistas, os quais eles afirmaram que são as principais causas do adoecimento profissional. Dos 24 entrevistados, 08 falaram que realizam terapia para aliviar as tensões vividas no ambiente de trabalho; 04 já foram afastados para tratamento relacionado à exaustão mental e 3 afirmaram já terem pensado em abandonar a profissão devido à pressão sofrida.

Nas entrevistas foi constatado que os profissionais não recebem nenhum apoio psicológico no trabalho e todos os entrevistados consideraram de extrema importância que exista um acompanhamento com psicólogo. Foi informado pela diretora, na entrevista, que a maior causa de afastamento dos funcionários da unidade hoje é devido à exaustão mental.

A diretora informou que está em busca do apoio do estado para implementar, na unidade, um programa de acompanhamento psicológico para os funcionários. Porém, ela afirmou que ainda não conseguiu a assistência necessária.

O estresse foi um risco psicossocial citado em todas as entrevistas, advindo do convívio diário com brigas entre os presos, tentativas de fugas, desavenças e tensão. Os policiais apontaram o estresse como sendo o maior causador do adoecimento dos profissionais e afirmaram que muitas vezes se sentem desmotivados, insatisfeitos, ansiosos e desgastados.

Também foi citado nas entrevistas o sentimento de revolta que os policiais têm para com o sistema. A sensação de impunidade causada pelas leis brandas que permite que pessoas que cometeram crimes muito violentos cumpram penas reduzidas é um fator que causa sofrimento nos policiais.

“Aconteceu recente um caso de um homem que foi preso por conta homicídios e aí foi constatado que ele possuía problemas mentais, então ele tinha que ir para uma instituição apropriada. Porém não havia nenhuma instituição disponível e expediram o alvará de soltura do indivíduo. Pouco tempo depois ele foi acusado novamente de cometer o mesmo tipo de crime que havia cometido antes. Então para nós que trabalhamos e temos contato com essa realidade acaba que é muito revoltante e isso nos gera um sentimento de raiva, estresse, e se não nos atentarmos a nossa saúde mental, podemos adoecer.” (Policial penal 9)

O medo foi um dos sentimentos que os policiais afirmaram que mais os afligem. Eles acreditam serem visados 24 horas por dia pois eles são policiais tanto dentro quanto fora da prisão. Então, eles vivem em um constante estado de alerta. O fato de terem que ficar sempre atentos quanto às suas ações e, até mesmo, suas falas, gera uma sobrecarga mental muito grande que, se não tratada, pode evoluir para algum tipo de doença.

O risco do adoecimento desses profissionais devido a questões relacionadas a saúde mental é muito grande e é vivenciado na unidade. No momento das entrevistas havia 5 funcionários afastados devidos à problemas psicológicos.

Como estratégia para lidar com essas pressões da função, muitos dos policiais afirmaram exercer atividades físicas e esportes para descarregar um pouco do estresse causado pelo trabalho. Além dessas atividades, os policiais consideram saber se distanciar dos apenados como sendo uma importante estratégia para preservar a saúde mental. O afastamento permite que os policiais não sejam envolvidos pelas histórias de vida dos presos. Isso faz com que não exista uma afeição por parte do servidor para com o apenado e protege o policial da angústia de conviver com esses indivíduos marginalizados.

Ao serem questionados sobre quais melhorias eles classificam como sendo as mais importantes a serem feitas na unidade, todos os entrevistados falaram sobre o apoio do estado para com o policial. Os servidores acreditam ser necessário criar ações e projetos que visam o bem-estar do policial.

Sendo assim, através do estudo pode-se perceber que a vivência do sofrimento no trabalho está entrelaçada com a questão do contexto de trabalho, ou seja, envolve a organização, as condições e as relações de trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Condições de trabalho precárias, o peso do estigma diante da sociedade, a falta de apoio do estado, a não existência de acompanhamento psicológico e tensão do ambiente foram as variáveis apontadas pelos policiais como sendo as principais causadoras do adoecimento dos profissionais. A partir dessa análise, foi percebido que o sistema prisional apresenta uma estrutura muito complexa e é possível verificar que ele é capaz de oferecer riscos à saúde mental dos profissionais de diferentes formas. No entanto, cada um dos profissionais vai enxergar e lidar com a situação da sua maneira.

Foi percebido que, devido ao fato de os policiais penais exercerem suas funções em um ambiente isolado e por longos períodos de tempos, eles também vivenciam a experiência do cárcere e que as consequências afetam diretamente a saúde mental deles. Além desse fato, eles não possuem nenhum apoio psicológico o que acaba contribuindo para o adoecimento desses profissionais.

A falta de capacitação necessária apontada pelos policiais torna os desafios da atividade custodial incombinável com as habilidades que os servidores desenvolvem. Esse fato reflete na sobrecarga de trabalho o que posteriormente gera uma exaustão física e mental para o policial. Eles consideram deficiente a organização do trabalho que não investe em educação permanente para o profissional e tampouco na valorização do trabalho exercido por eles. Foi dito pelos policiais que a carga psíquica aumenta pelo fato de eles não se sentirem valorizados, o que ocasiona em realizarem o trabalho de forma mecânica.

Sendo assim, é de grande importância que o estado invista em treinamentos não somente nas unidades mais próximas da capital, mas também nas do interior. A fim de diminuir o risco do adoecimento dos policiais penais é imprescindível que sejam estudadas formas de garantir um trabalho significativo para os profissionais e isso é responsabilidade do estado. Garantir um trabalho digno para os policiais penais é fundamental para o bom funcionamento da administração pública, uma vez que isso refletirá no aumento da produtividade dos servidores que passarão a ver sentido na sua função.

A partir da análise realizada, para melhorar a situação de trabalho dos policiais penais, algumas atitudes devem ser tomadas por parte do poder público, como por

exemplo: construção de novas unidades prisionais afim de diminuir o número de presos em cada estabelecimento; investir em cursos de capacitação para os policiais; melhorar os equipamentos de trabalho; aumentar o contingente de policiais penais e de servidores técnicos responsáveis pelo atendimento aos apenados; implementar acompanhamento psicológico na unidade; e aumento salarial.

É necessário disponibilizar melhor serviço de atendimento à saúde do policial penal para que sejam identificados os riscos psicossociais e contextualizem eles para que medidas curativas e/ou preventivas sejam propostas para diminuir o sofrimento desses profissionais no ambiente de trabalho e com isso evitar o adoecimento deles.

Portanto, através desse estudo é possível afirmar que o sistema prisional contribui para o adoecimento do profissional e que é necessário um aprofundamento dessa análise, bem como a replicação em outras unidades prisionais. Conhecer ainda mais a vivência dos policiais penais é crucial para poder oferecer soluções assertivas para os problemas vivenciados por esses profissionais. É necessário promover uma reflexão sobre o papel desse profissional na sociedade, definir suas responsabilidades, valorizar suas funções, dar-lhe condição de trabalho e segurança, como um dos pilares para a imediata reestruturação do sistema.

## REFERÊNCIAS

ABET. 43% dos casos de afastamentos no trabalho são por doenças mentais; Disponível em < <http://abet-trabalho.org.br/43-dos-casos-de-afastamentos-no-trabalho-sao-por-doencas-mentais/> > Acesso em 1 de jul. 2021.

ALVES; V.; BINDER; M. C. P. Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2014.

ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. Em VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba: Juruá. 2013.

AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. *Journal Health Science*, 2013.

BRIDGES, W. Mudanças nas relações de trabalho: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, 1995

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 4 Ed. São Paulo: Manole Ltda, 2014.

CNF; Afastamento por transtorno mental dispara na pandemia; Disponível em < <https://cnf.org.br/afastamento-por-transtorno-mental-dispara-na-pandemia/> > Acesso em 1 de jul. 2021.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5ª. Ed.). São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Prefácio. Em A. M. Mendes, Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas (pp. 19-22). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2004

DEJOURS; C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

Disponível

em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspppga/xviiimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>, acessado em 28/06/2021.

DENZIN, N.; LINCOLN, Y.; *A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa: O Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: ArtMed, 2006, p.15-41.

DEPEN; Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias. Disponível em < <http://antigo.depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen> > Acesso em 15 de janeiro de 2022.

FERREIRA, J. B., MACEDO, K. B.; MARTINS, S. R.; Real do trabalho, sublimação e subjetivação. Em J. K. MONTEIRO; F. O. VIEIRA e A. M. MENDES. Trabalho & Prazer. Teoria, pesquisas e práticas. (33-49). Curitiba: Juruá, 2005.

FERREIRA, I.P. *Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho*. Grupo GEN, 2013. [Minha Biblioteca].

FERREIRA; M. C. Quanto custa? Para implantar o programa de QVT é preciso definir que perfil ele terá; Revista Proteção; Novo Hamburgo; 2010.

FOUCAULT, M. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 39. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 18 jul. 2021.

GODOY, A. S.; Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GODOY, A. S.; Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*; São Paulo, 2005.

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

IBGE. Cidades e Estados: Nova Era; Disponível em < <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/nova-era.html> > Acesso em 01 de Março de 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, G. A. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. *Revista de Contabilidade e Organizações*, v. 2, n. 2, jan./abr., 2008.

MENDES, A. M., COSTA, V.P., & BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3 (1), 59-72, 2003.

MENDES, A.M; Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

OLIVEIRA; O. V. S.; As estratégias coletivas de defesa elaboradas pelos trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar brasileiro - uma revisão

integrativa”. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2014.

OLIVEIRA, V. N.; O dilema identitário dos agentes de segurança penitenciária: guardiões ou policiais?. 2018; Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

RÁPIDO NO AR; Estudo preliminar da Comissão de Direitos Humanos aponta graves problemas no sistema carcerário brasileiro. Disponível em <<https://rapidonoar.com.br/estudo-preliminar-da-comissao-de-direitos-humanos-aponta-graves-problemas-no-sistema-carcerario-brasileiro/>>. Acesso em 01 de março de 2022.

ROCHA, S. Q. da. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso no setor têxtil. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1988.

RODRIGUES, M. V. C.; Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA; E. L.; MENEZES, E. M.; Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SILVA, J.; SILVESTRE, J. F.; FRIDA, M.; Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. Revista Brasileira de Epidemiologia [online]. 2015, v. 18, n. 04 [Acessado 27 de junho 2021], pp. 735-744. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>>. ISSN 1980-5497. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>.

SIQUEIRA, J.G.; TANNHAUSER, C.L; CAMARGO, M. E.; BIEGELMEYER, U.H.; RECH M.; BIEGELMEYER S. C.; Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: Um estudo de caso.

TOLEDO, D. A. C.; GUERRA, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: Encontro da associação de pós-graduação e pesquisa em Administração, 33, 2009, São Paulo. Anais.; São Paulo: ANPAD, 2009.

TORRES, A. R. A; CHAGAS, M. I. O.; MOREIRA, A.C.A.; BARRETO, I. C. H. C.; RODRIGUES, E. M.; O adoecimento no trabalho: Repercussões na vida do trabalhador e de suas famílias A N A R E, Sobral, v.10, n.1, p.42-48, jan./jun. 2011

TRIVIÑOS, A. N. da S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

## APÊNDICE A – Roteiro entrevista

### **Dados sociodemográficos:**

Nome:

Sexo:

Idade:

Estado civil:

Filhos:

Escolaridade:

Renda:

Tempo de serviço:

### **Perguntas referente a condição de trabalho:**

Como é o seu ambiente de trabalho? Me fale um pouco sobre ele.

Quais são as suas atividades?

Como você as faz?

Quais instrumentos você utiliza?

Você possui acesso a todos os instrumentos necessários para a realização da sua atividade?

Você se sente protegido durante o trabalho?

Você considera as condições físicas do ambiente de trabalho adequadas?

Perguntas referente ao estresse:

Dentro do sistema prisional, em sua opinião. Quais tem sido as tarefas geradoras de estresse?

Como você lida com elas?

Você já passou por alguma situação no trabalho em que sentiu que sua vida estava em risco?

Relate um episódio do trabalho que você tenha considerado estressante e como você lidou com ele.

Você possui apoio psicológico no trabalho?

Você considera importante possuir um acompanhamento psicológico no trabalho?

### **Perguntas sobre motivação:**

Você se sente motivado de exercer a sua função?

O que mais te motiva a ir trabalhar?

O que te levou a se tornar um policial penal?

O que você pensa que pode ser feito para melhorar o ambiente de trabalho e o exercício da sua função: