

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA**  
**CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**CONTEXTO DE TRABALHO DOS (AS) POLICIAIS PENAIIS: um estudo na**  
**3º Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais**

**Dissertação de mestrado**

**JANAÍNA FÁTIMA DOS ANJOS FONSECA**

**BELO HORIZONTE**  
**2022**

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA**  
**CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

**CONTEXTO DE TRABALHO DOS (AS) POLICIAIS PENAIIS: um estudo na**  
**3º Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais**

**Dissertação de mestrado**

**JANAÍNA FÁTIMA DOS ANJOS FONSECA**

**FAPPGEN/CBH/UEMG**  
**BELO HORIZONTE**  
**2022**

FACULDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DE NEGÓCIOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E CIDADANIA  
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

JANAÍNA FÁTIMA DOS ANJOS FONSECA

CONTEXTO DE TRABALHO DOS (AS) POLICIAIS PENAIIS: um estudo na 3ª  
Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais

**Dissertação de mestrado**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-graduação em Segurança Pública e Cidadania (PPGSPCid) da Faculdade de Políticas Públicas da Universidade do Estado de Minas Gerais (FaPP/UEMG), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Segurança Pública e Cidadania.

Linha de Pesquisa: Gestão e Políticas Públicas

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sirley Aparecida Araújo Dias

FAPP/CBH/UEMG  
BELO HORIZONTE  
2022

B726c

Fonseca, Janaína Fátima dos Anjos.

Contexto de trabalhos dos (as) policiais penais: um estudo na 3ª. Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais. Janaína Fátima dos Anjos Fonseca. - Belo Horizonte, 2023.

98 p. il.

Orientadora: Sirley Aparecida Araújo Dias.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Estado de Minas Gerais. Faculdade de Políticas Públicas, Belo Horizonte, 2023.

1. Contexto de trabalho. 2. Policiais penais. 3. Sistema prisional. I. Dias, Sirley Aparecida Araújo. II. Universidade do Estado de Minas Gerais. Faculdade de Políticas Públicas. Programa de Pós-graduação *strictu-sensu*. III. Título.

CDU 351.742

CDD 351

Dissertação defendida e aprovada em 28 de novembro de 2022, pela banca examinadora constituída pelos professores:

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sirley Aparecida Araújo Dias – Orientadora  
Universidade do Estado de Minas Gerais – PPGSPCID/FaPPGeN

---

Prof. Dr<sup>o</sup>. Admarco Bonifácio Gomes Junior – (Membro Titular)  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais- PPGA/DCSA

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Fernanda Tarabal Lopes (Suplente)  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – EA/DCA

---

Prof. Dr<sup>o</sup>. José Eustáquio Brito (Membro Titular)  
Universidade do Estado de Minas Gerais – PPGSPCID/FaPPGeN

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jane Noronha Carvalhais - (Suplente)  
Universidade do Estado de Minas Gerais – PPGSPCID/FaPPGeN

## DEDICATÓRIA

Parafrazeando meu amigo Simon Genésis Jamarino, a quem era carinhosamente chamado por nós de “Jama”.

“ O que tem solução será solucionado, o que não tem, não adianta tentar solucionar, que não terá jeito, então concentre no que é possível resolver”.

Nosso querido Jama teve sua vida interrompida precocemente, buscando por “uma melhora” em sua carreira no sistema prisional mineiro.

É, meu amigo, está difícil aqui para a gente lidar com a dor de sua ausência.

Dedico esse trabalho a todos/as profissionais que, como nosso eterno amigo Jama, se desdobram para alcançarem um sistema prisional mais humanizado, mesmo com todas as adversidades encontradas.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me proporcionado mais essa oportunidade, sem a fé e sem a esperança depositadas por Ele em meu coração jamais teria conseguido, porque, até certo momento da minha vida, seria algo inimaginável.

Agradeço à minha família que esteve junto comigo nesta jornada, à minha mãe, Dona Bete, meus irmãos Maycon, Tiago e Gabriela, minhas sobrinhas e sobrinhas Laura, Duda, Sabine, Calebe, Pedro, Matias, Estelinha e Bento. Minhas cunhadas Tércia e Cristina e ao meu cunhado Ilvair. As minhas tias, tios, primas e primos. E em especial, ao meu companheiro de vida Fábio.

Me considero uma pessoa privilegiada porque sempre surgiram seres especiais em minha vida que me inspiraram, auxiliaram e chegaram juntamente comigo até aqui, que nunca largaram minha mão em momento algum e essa conquista também é delas, então sou eternamente grata a minha orientadora professora Sirley que não desistiu de mim, a minhas irmãs e irmão que a vida me deu Suzane, Simone, Vânia, Sandra e Marcelo.

E sou eternamente grata pelo carinho, acolhida e cuidado dispensado pelas minhas irmãs e irmãos que a “cadeia” me deu, Cristiane, Vanusa, Juliana vulgo “Ju Ramona”, Fabiane, Sr. Luiz, Sr. Marcelo, Sr. Givanildo, Felipe, Laurindo, Felipe, Lucas Germano, Nelson, Nilson, Laurindo, Alves, Simone, Adriano, Souza e Wiket.

Agradeço a Universidade do Estado de Minas Gerais por essa oportunidade, em especial aos docentes pelo empenho e dedicação em nos apoiar no ensino e pesquisa, aos servidores da administração da pós-graduação da Faculdade de Políticas Públicas e Gestão de Negócios (FaPPGeN/UEMG) e aos meus colegas de mestrado.

Por fim, agradeço ao Departamento Penitenciário de Minas Gerais, a Direção Regional da 3ª Região Integrada de Segurança Pública, às Direções Gerais e aos colegas das Unidades Prisionais que contribuíram para a concretização desta dissertação.

## RESUMO

JANAÍNA FÁTIMA DOS ANJOS FONSECA

CONTEXTO DE TRABALHO DOS (AS) POLICIAIS PENAIS: um estudo na 3ª Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais

Os operadores de segurança pública são profissionais que compõem as instituições policiais e dos sistemas prisionais nacionais e estaduais, integrantes do sistema de defesa social no campo das políticas de segurança pública. Trata-se de uma categoria profissional que tem como característica o desempenho de atividades policiais, ocupação que os expõem a situações de violência e risco iminente, considerando as que funções lhe são atribuídas. Assim, este trabalho teve como ponto de partida analisar o contexto de trabalho dos Policiais Penais mineiros. Delimitamos este estudo em seis presídios que compõe a 3ª Região Integrada de Segurança Pública (RISP) localizados em uma distância que favorecia o acesso da pesquisadora para aplicação do questionário. A pesquisa realizada constou da aplicação de questionário com a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) que integra o instrumento Inventário de Risco e Adoecimento do Trabalho (ITRA) e, a partir dos resultados obtidos, foram realizadas Entrevistas de Grupo. Nesse sentido, foram realizadas duas pesquisas, sendo uma quantitativa considerando a aplicação do instrumento e qualitativa em vista a realização de entrevistas em grupo para validação e esclarecimentos dos resultados obtidos na apuração dos questionários respondidos. Ao final pode ser evidenciado que os policiais penais perceberam o seu contexto de trabalho como um ambiente de trabalho negativo, e que a função por eles exercida traz implicações desfavoráveis para sua vida.

**Palavras-chave:** Contexto de Trabalho, ITRA, Policiais Penais, Sistema Prisional.



## **ABSTRACT**

**WORK CONTEXT OF PENAL POLICE OFFICERS: a study in the 3rd Integrated Public Security Region of Minas Gerais**

Public security operators are professionals who make up police institutions and national and state prison systems, members of the social defense system in the field of public security policies. This is a professional category characterized by the performance of police activities, an occupation that exposes them to situations of violence and imminent risk, considering the functions assigned to them. Thus, this work's starting point was to analyze the work context of Minas Gerais Criminal Police Officers. We limited this study to six prisons that make up the 3rd Integrated Public Security Region (RISP) located at a distance that favored the researcher's access to apply the questionnaire. The research carried out consisted of applying a questionnaire with the Work Context Assessment Scale (EACT) which is part of the Occupational Risk and Illness Inventory (ITRA) instrument and, based on the results obtained, Group Interviews were carried out. In this sense, two surveys were carried out, one quantitative considering the application of the instrument and qualitative in order to carry out group interviews to validate and clarify the results obtained in the calculation of the completed questionnaires. In the end, it can be seen that the criminal police officers perceived their work context as a negative work environment, and that the role they perform has unfavorable implications for their lives.

**Keywords:** Work Context, ITRA, Criminal Police, Prison System.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ACI - Assessoria de Consolidação das Informações de Inteligência do Sistema de Defesa Social

ACISP - Área de Coordenação Integrada de Segurança Pública

ANEDS- Analista Executivo de Defesa Social

AISP - Área Integrada de Segurança Pública

ASP- Agente de Segurança Prisional

CBMMG - Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

CAD - Controle de Atendimento e Despacho (sistema informatizado)

CIAD - Centro Integrado de Atendimento e Despacho

CICC - Centro Integrado de Comando e Controle

CINDS - Centro Integrado de Informações de Defesa Social

CNJ- Conselho Nacional de Justiça

COPE – Comando de Operações Espaciais

CRGPL- Centro de Referência a Gestante Privada de Liberdade

CV- Comando Vermelho

DAS- Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor

DDU - Disque Denúncia Unificado

DIAO - Diretriz Integrada de Ações e Operações do Sistema de Defesa Social

DGR – Diretoria Geral Regional

DPMG - Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais

DEPENMG- Departamento Penitenciário de Minas Gerais

GEPAR- Grupamento Especializado em Área de Risco

GETAP-Grupo de Escolta Tático Prisional

GIR- Grupo de Intervenção Rápida do Sistema Prisional

GTI- Grupo de Trânsito Interno

IGESP - Integração da Gestão em Segurança Pública

IPL- Indivíduo Privado de Liberdade

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Transexuais, Queer, Intersexuais e Identidades não Heterossexuais e não Cisgenêros, Assexuais.

MNPCT - Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate a Tortura

PAN -Penitenciária Agrícola de Neves

PCMG - Polícia Civil de Minas Gerais

Penitenciária Regional de Juiz de Fora- PRJF

PMMG - Polícia Militar de Minas Gerais

PP- Policial Penal

REDS - Registro de Evento de Defesa Social  $\theta$

ReNP- Regulamento e Normas do Sistema Prisional de Minas Gerais

RISP - Região Integrada de Segurança Pública

SEDS - Secretaria de Estado de Defesa Social

SEAP- Secretaria de Estado de Administração Prisional

SUAPI- Subsecretaria de Estado de Assuntos Prisionais

SEJUSP- Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública

SICODS - Sistema Integrado de Corregedorias de Defesa Social

SIDS - Sistema Integrado de Defesa Social

TPI - Treinamento Policial Integrado

UP- Unidade Prisional

## LISTA DE QUADROS

QUADRO I - Fatores da EACT, Suas definições, itens e Confiabilidade do Questionário .....	54
QUADRO 2- Classificação da Avaliação da EACT .....	66

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição percentual de dados ausentes – Variáveis das escalas .....	56
TABELA 2- Teste de Confiabilidade Alpha de Cronbah.....	57
TABELA 03 - Estatística descritiva da Escala – EACT .....	67

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	17
<b>1. CONSIDERAÇÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO</b> .....	20
<b>2. SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO PÓS CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988</b> .....	26
2.1. Situação do Sistema Prisional Mineiro a Partir de 2003 .....	30
2.2. Do Guarda de Cadeia a Policial Penal: Processo de evolução da Carreira de 1969 a 2022 e construção da identidade.....	34
2.3. O Processo de Construção de Identidade dos Policias Penais.....	38
<b>3. O CONTEXTO DE TRABALHO DOS OPERADORES DE SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL</b> .....	40
3.1 O trabalho dos operadores de segurança pública.....	40
3.2. Casos de Autoextermínio Envolvendo Operadores de Segurança Pública.....	46
3.3 Ambiente de Trabalho do Policial Penal.....	47
3.4. Rotina Extensiva de trabalho dos Policiais Penais nas Unidades Prisionais.....	49
3.5. Invisibilidade do Trabalho dos (as) Agentes de Segurança Penitenciário.....	50
<b>4. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA</b> .....	52
4.1 Informações sobre Instrumento ITRA.....	53
4.1.1 Dados Ausentes.....	56
4.1.2 Testes de Confiabilidade e Aderência do ITRA.....	57
4.1.3 Teste de Hipótese aplicado entre as respostas nas escalas e variáveis do perfil do respondente.....	58
4.2 Dinâmica da entrevista de grupo.....	59
<b>5. ANÁLISE DE RESULTADOS A PARTIR DO OLHAR DO POLICIAL PENAL SOBRE SEU CONTEXTO DE TRABALHO</b> .....	61
5.1. Breve relato sobre as 06 Unidades Prisionais da 3ª RISP.....	61
5.2. Perfil Demográfico dos Participantes.....	65

5.3. O que revelou o ITRA sobre a percepção que os policiais penais possuem sobre seu contexto de trabalho? .....	66
5.4 . Contribuições do Entrevista de Grupo para pesquisa.....	69
5.4.1. Visão do policial penal sobre a influência sua vida dentro e fora da cadeia .....	70
5.4.2. Visão dos policiais sobre suas relações socioprofissionais e contexto de trabalho.....	73
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	77
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	79
<b>ANEXO I</b> .....	87
<b>ANEXO II</b> .....	91
<b>ANEXO III</b> .....	95
<b>ANEXO IV</b> .....	96
<b>ANEXO V</b> .....	98

## INTRODUÇÃO

Nas últimas duas décadas, o neocapitalismo tem provocado mudanças expressivas no mundo do trabalho. Para Dejours (2007), Antunes (1999) e Sennett (2012), tais mudanças, cada vez mais tem contribuído para a precarização do trabalho, o que tem causado sérias implicações para classe trabalhadora, não só nas perdas de direitos trabalhistas, no aumento do desemprego, mas, sobretudo, para aumento de doenças advindas do trabalho.

Estes impactos podem ser observados a partir dos dados divulgados pela Previdência Social brasileira, apontando que entre os anos de 2019 e 2020, ocorreu um aumento de 29% na concessão de auxílio-doença previdenciário para adoecimentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais, que compreendem como sofrimentos psíquicos, dentre eles, transtornos de ansiedade e de humor, depressão, que se configuram como sendo a terceira maior causa de afastamentos por incapacidades para o trabalho no país (BRASIL, 2021).

No caso do estado brasileiro, ocorre não só a precarização do trabalho, mas também o aumento da violência em suas várias formas em todo território nacional, circunstâncias que têm colaborado para o aumento de adoecimento de diversas categorias profissionais.

Dentre essas, enfocamos os operadores de segurança pública, trabalhadores que compõem todo o sistema de defesa social que integra todas as instituições policiais e de justiça nos âmbitos federal e estaduais sendo eles: Policiais Federais, Policiais Civis e Militares, Agentes de Segurança Penitenciários, Analistas e Assistentes Técnicos. Esses trabalhadores são responsáveis por executar atividades atinentes às políticas públicas de segurança pública e de justiça.

Atualmente, os operadores de segurança pública estão entre as categorias profissionais mais suscetíveis ao adoecimento no ambiente de trabalho, conforme Mendes et al. (2011), Minayo et al. (2011), Bonfim et al. (2012), Nunes et al. (2017), Fontana e Mattos (2016), considerando as especificidades das atividades de risco eminente que exercem em cada instituição policial.

Fernandes e Ribeiro (2018), Moraes (2015) observam que, mesmo com o avanço dos números da população carcerária iniciado na década de 1990, os estudos científicos sobre o trabalho no sistema prisional não acompanharam o crescimento dessa população.



As autoras expõem ainda que, de acordo com informações disponíveis no Portal da Capes, somente após o ano de 2001 que começaram a surgir artigos científicos abordando esse tema em revistas científicas.

Entretanto, quase que unanimemente, dão ênfase para temas voltados a estudos que investigam questões e situações concernentes à população carcerária, ignorando assim, as temáticas referentes aos/as Policiais Penais ou Agentes de Segurança Penitenciários (ASP) ou Policiais Penais brasileiros, sobretudo no que diz respeito ao seu contexto ou condições de trabalho.

Portanto, diante da escassez de estudos científicos a respeito do sistema prisional e dos profissionais que atuam como guardas ou policiais penais em presídios, é relevante serem realizadas mais pesquisas acadêmicas junto a esse segmento.

Desta forma, este trabalho tem como objetivo geral identificar a percepção dos policiais penais sobre seu contexto de trabalho conforme preconizado pelo Inventário de Risco e Adoecimento do Trabalho (ITRA).

Para o alcance desse intento, adotou-se os seguintes objetivos específicos (i) discutir brevemente sobre o capitalismo e a importância do trabalho (ii) apresentar histórico do sistema penal no Brasil e em Minas Gerais; (iii) discutir as peculiaridades do trabalho no sistema prisional e (iv) as contribuições da psicodinâmica para estudos no campo do trabalho.

A metodologia constou de abordagem quantitativa no que tange à aplicação de questionário com a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), que integra o instrumento Inventário de Risco e Adoecimento do Trabalho (ITRA).

Houve também a abordagem qualitativa a partir de encontro programado para discussão dos resultados da pesquisa quantitativa. Tal encontro proporcionou os relatos e troca de experiências entre os participantes. Os escores quantitativos e os relatos constam na seção da Análise de Dados apresentada oportunamente.

Conforme definido preliminarmente, essa pesquisa foi restrita aos policiais penais que estão lotados em 06 (seis) dos 9 (nove) Presídios que compõem a 3ª Região Integrada de Segurança Pública (RISP), sendo eles: Centro de Referência a Gestante Privada de Liberdade, Presídio de Caeté I, Presídio de Jaboticatubas I, Presídio de Lagoa Santa I, Presídio de Santa Luzia I e Presídio de Vespasiano I. Do universo de 210 (duzentos e dez) policiais penais lotados na referida RISP, a pesquisa quantitativa contou com a participação de 82 (oitenta e dois) trabalhadores.

Como bacharel em Serviço Social, me dediquei a esta pesquisa, mesmo entendendo que ela não conseguira trazer todas as respostas possíveis devido às minhas limitações como profissional e acadêmica e, sobretudo, por ser um tema complexo e sensível que merece maior atenção não só do campo acadêmico, mas, principalmente do Estado.

Atuo no sistema prisional mineiro no cargo Analista de Defesa Social (ANEDS) assistente social. Assim, compartilho com os colegas policiais penais as dificuldades, limitações e ausências de condições de trabalho em nosso contexto de trabalho e as implicações negativas que nos trazem.

Nesses últimos 03 anos, presenciamos ocorrência de autoextermínio, o aumento substancial de casos de absenteísmo e afastamentos por doenças relacionadas doenças advindas do trabalho, e outros agravantes que culminaram em aposentadorias precoces, ou até mesmo em óbitos de colegas por questões relacionadas a acidentes de trabalho.

Porém, todas essas situações são subnotificadas, ficamos sabendo da ocorrência desses fatos por meio de grupos de WhatsApp e pelas notícias que circulam entre os presídios, devido à mobilização dos policiais penais e outros servidores administrativos para apoiar os familiares, inclusive financeiramente. Causando sentimento de abandono por parte do Estado a quem prestam serviços, destarte, todas as questões aqui colocadas justificam a realização desta pesquisa.

Esta dissertação é iniciada por esta introdução e organizada em cinco capítulos. Na primeira parte, é apresentada uma breve consideração a respeito do mundo do trabalho contemporâneo. Em seguida, são abordados temas sobre o sistema prisional brasileiro e mineiro. Inclui também o processo de evolução da carreira de 1969 a 2022 e a construção da identidade. O terceiro capítulo aborda o contexto de trabalho, o ambiente de trabalho, a rotina e invisibilidade do trabalho dos policiais penais de Minas Gerais. A trajetória metodológica é apresentada no quarto capítulo. Os dados obtidos na pesquisa quanti e quali são discutidos no quinto capítulo. E, por fim, são apresentadas as considerações finais.

## 1. CONSIDERAÇÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho vem sendo remodelado pelo capitalismo desde o início de sua emergência do século XIII, tornando-se mais robusto no século XVIII durante a Revolução Industrial.

Este sistema conforme Antunes (1999), se configurou como uma estrutura poderosa que exerce o controle não somente no mercado, mas inclusive, nos seres humanos, de tal modo que não oferece para a sociedade mundial alternativa de escolha por outra ideologia econômica, que não seja o capitalismo, e assim, nos impondo assim, a aceitarmos a sua “viabilidade produtiva”, ou caso contrário, poderá ser aniquilada por este sistema.

O capitalismo se consolidou e vem se reestruturando como um sistema ideológico e político de dominação conforme Antunes (1999, p.25) argumenta:

Não se pode pensar em outro sistema de controle maior e mais inexorável – e, nesse sentido, ‘totalitário’ – do que o sistema de capital globalmente dominante”, que impõe “seu critério de viabilidade em tudo, desde as menores unidades de seu ‘microcosmo’ até as maiores empresas transnacionais, desde as mais íntimas relações pessoais até os mais complexos processos de tomada de decisão no âmbito dos monopólios industriais, favorecendo sempre os mais fortes contra os mais fracos.

É claro e notório que o sistema capitalista há tempos dita as regras do jogo, e com o surgimento do neoliberalismo na década de 1970, contribuiu para o avanço do liberalismo econômico e do Estado mínimo, com a ocorrência de privatizações, desmontando assim o setor produtivo estatal, na desregulação e supressão dos direitos sociais, principalmente, dos direitos trabalhistas, provocando uma reestruturação da produção e do trabalho, causando assim, altas taxas de desemprego em todo o mundo (Antunes, 1999, p. 33).

Não podemos deixar de retratar o caso brasileiro que vem desde a década de 1980 durante o período da ditadura militar, promovendo privatizações e desregulação dos direitos trabalhistas no país desde a década, principalmente na gestão do presidente Figueiredo. As privatizações se tornaram mais expressivas e frequentes na década de 1990, com a criação do Programa Nacional de Desestatização - PND (Brasil, 2022).

O governo de Fernando Henrique Cardoso se destaca como o que mais privatizou empresas estatais, incluindo a Vale do Rio Doce, comprada por grandes corporações em 1997. Estas corporações foram e têm sido responsáveis pela ocorrência de inúmeras mortes de trabalhadores e por crimes ambientais sem precedentes, como aconteceu em Mariana no ano de 2015 e em Brumadinho em 2019, crimes que jamais podem ser esquecidos.

Com relação aos direitos trabalhistas, em 2017, foi promulgada a Lei Federal lei nº 13.467, que suprimiu direitos trabalhistas conquistados pela classe trabalhadora, com muita luta e engajamento dos sindicatos durante as décadas de 1970 e 1980. Essa nova lei traz consigo um discurso falacioso de flexibilização do ambiente de trabalho, onde os funcionários podem negociar seu horário de trabalho e outras formas de trabalho com seu empregador.

A flexibilidade do trabalho é percebida por Sennett (2012), como uma nova roupagem do neocapitalismo para manter o proletariado sob seu domínio, e que lhe causa incertezas e instabilidade, impossibilitando-a de prosseguir com uma carreira profissional sólida como outrora, obrigando os trabalhadores mudarem de um emprego para outro, causando-lhes insegurança objetiva e subjetiva, devido ao risco iminente de perder sua colocação no mundo do trabalho.

O neocapitalismo, para Antunes (1999) e Sennett (2012), trouxe novos arranjos para o mundo do trabalho que corroboraram abruptamente para o enfraquecimento dos sindicatos, fragmentação da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força de trabalho humano.

Outro ponto que pode ser destacado é o novo reordenamento da divisão sexual do trabalho. O ingresso de mulheres tem aumentado significativamente nas últimas décadas, porém, as mulheres têm ocupado áreas de trabalho intensivos, com níveis acentuados de exploração do trabalho, enquanto as áreas consideradas como de grande desenvolvimento tecnológico são direcionadas para homens. Sem contar que a maioria das mulheres possui jornada dupla de trabalho, onde exerce atividades laborativas dentro e fora de casa (ANTUNES, 1999, p. 108).

A reestruturação da produção industrial e desindustrialização também provadas pelo neocapitalismo é outro assunto que cabe destacar, principalmente, por trazer consequências negativas para o setor de serviços e para outros grupos de trabalhadores que não se enquadram no grupo de trabalhadores que produzem mais-valia. (ANTUNES, 1999, p. 101).

Antunes (1999) denomina este grupo de trabalhadores como “classe-que-vive-do-trabalho”, a partir do entendimento de Marx sobre o trabalho produtivo, ele entende que onde se encontra o proletariado que exerce diversas formas de trabalho quer sejam produtivos ou improdutivos, ou seja, que não produz mais-valia, há outros tipos de trabalho utilizado como serviços, que abrange um número considerável de trabalhadores, incluindo bancos, comércios, turismo, serviços públicos dentre outros. (ANTUNES, 1999, p. 101).

Antunes (1999) e Sennett (2012), argumentam que indiferentemente para quem o trabalhador venda sua força de trabalho, ele sofre com todas as contradições impostas pelo Capital X Trabalho, que tem inclusive modificado as suas relações sociais, pessoais, afetivas, corrompendo o seu caráter pessoal o tornando cada vez mais individualista.

O caráter segundo Sennett (2012, p.10), “é um valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros”. Caráter são os traços pessoais a que damos valor a nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem”.

Sennett (2012), salienta ainda que a flexibilização gerada pelo neocapitalismo, desenvolveu uma sociedade impaciente, imediatista e individualista e em função disso a cada dia os seres humanos, vem perdendo virtudes, que outrora eram consideradas caras, como, por exemplo, a lealdade para com os outros e que atualmente a grande maioria da classe trabalhador tem se concentrado em sobreviver no trabalho.

No decorrer dos séculos o homem conforme Fromm (1983), tem buscado se libertar das amarras políticas, econômicas e espirituais, onde os oprimidos têm travado lutas em busca da liberdade, pelos direitos humanos, mas, quando alcançam a vitória almejada, abandonam seus ideais e convicções e enfileiram-se ao lado de seus opositores.

Fromm (1983) destaca que o neocapitalismo não trouxe consigo somente as crises econômicas e sociais, mas que, a partir delas, originou-se o fascismo e o racismo, e que ambos são um problema humano, e que advém do caráter do homem, formado a partir de interferências externas a ele.

A existência do racismo estrutural presente no Brasil é uma pauta que não podemos nos abster de discutir e destacar, que se reflete extremadamente nas relações de trabalho. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2020 a maioria da população brasileira desempregada e empregada com subocupações e com os menores rendimentos mensais no Brasil eram pessoas negras (Brasil, 2021).

É evocado por Souza (2018), que as dimensões sociais reproduzidas pelo racismo brasileiro, não reflete somente no acesso ao trabalho, mas também, nas relações do ambiente de trabalho e que as situações de discriminação experimentadas no ambiente de trabalho contribuem para ocasionar o que tem sido denominado como dano psíquico.

Souza (2018), cita que foi realizado um estudo intitulado “Mapa da População Negra” produzido pelo Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial (INSPIR), a

partir de pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), e que esta investigação apresenta dados que podem ser percebidos como sinais das razões pelas quais a saúde da população negra vem sendo particularmente afetada pelas condições de trabalho. Souza (2018) acrescenta que a pesquisa apontou que trabalhadores negros e negras são excessivamente discriminados, quando comparados aos brancos, no mercado de trabalho.

Por sua vez, Dejours (2012, 2017), depreende que os rearranjos do neocapitalismo, têm provocado não só uma mudança no mundo do trabalho, mas também, mudanças internas e externas no ser humano, sobretudo em seu caráter, e tem causado aos trabalhadores diversos tipos de sofrimentos, sejam eles sentidos no ambiente de trabalho ou fora dele por estarem excluídos dos setores produtivos do mundo do trabalho, e as consequências desses sofrimentos, tem trazido implicações, para saúde física, mental e nas relações sociais e pessoais dos trabalhadores.

Dejours (2017) acrescenta ainda que o trabalho também pode ser entendido como um mediador de autorrealização, porém simultaneamente, pode ser fonte de conflitos de identidade. Tais consequências têm recebido atenção especial de estudiosos sobre as patologias advindas do trabalho.

Diversos profissionais que atuam com temas relacionadas a saúde do trabalho tem buscado nas correntes teóricas da ergonomia do trabalho, ergologia do trabalho e psicodinâmica do trabalho referências na busca de alternativas para modificação da organização do trabalho, em todas suas esferas. A presente dissertação utiliza referências teóricas da psicodinâmica do trabalho.

Dejours (2017) explica que a psicodinâmica do trabalho visa ampliar sua investigação no campo das organizações de trabalho, a partir da tese da “Centralidade do trabalho” que abrande cinco dimensões, sendo elas:

A Centralidade do trabalho no que diz respeito à saúde mental.

- A centralidade do trabalho no que diz respeito as relações sociais entre homens e mulheres (o gênero).
- A centralidade do trabalho no que diz respeito às transformações da urbe.
- A centralidade do trabalho que diz respeito a economia.
- A centralidade do trabalho no que diz respeito à teoria do conhecimento.

Segundo Dejours (2017, p. 7): “A psicodinâmica do trabalho tem em vista dar conta não somente do sofrimento do trabalho e das patologias mentais a ele relacionadas, mas também das condições em que o trabalho é fonte de prazer, podendo desempenhar um papel na construção da saúde (sublimação)”.

Para Dejours (2012, 2017), o trabalho se mantém entre o sofrimento e o prazer, mas é necessário que nessa relação entre trabalho, sofrimento e o prazer impere o sofrimento e a injustiça. A injustiça aqui colocada por Dejours (2012) se refere ao sofrimento das pessoas que não possuem trabalho ou emprego, e ao sofrimento dos que possuem trabalho ou emprego, e nelas pairam mutuamente um reforço da banalização do mal.

Dejours (2012) enfatiza, que de trás das vitrines das empresas, há o sofrimento dos que ali trabalham, e que conquanto ainda haja um movimento do sistema capitalista em nos fazer acreditar que o sofrimento no trabalho foi bastante reduzido ou até mesmo extinto com a ampliação de novas tecnologias, ele continua muito presente nas instituições.

Atualmente, conforme pontuado por Dejours (2012), existem ocorrências de situações dicotômicas no ambiente de trabalho estas tem colaborado para insuflar o sofrimento, e, ao mesmo tempo, impõem o medo da incompetência, não há nenhuma ação de reconhecimento pelo trabalho e que, na verdade, é estimulado a pressão para se trabalhar mal, e para propagar a negação do sofrimento alheio e a fragmentação da classe trabalhadora.

Em relação à fragmentação da classe trabalhadora, Dejours (2012) salienta, que as empresas têm se utilizado do medo e da submissão para cooptar colaboradores que em troca de alçar um posto considerado melhor e um salário superior aos demais colegas, tem se dado ao papel de infligir o sofrimento aos seus iguais.

Para fugir desse sofrimento, segundo Dejours (2012), trabalhadores, em especial aqueles que atuam em profissões de risco, vêm buscando estratégias defensivas individuais ou coletivas para minimizar o sofrimento. E uma das estratégias coletivas utilizadas por estes trabalhadores é o recurso da virilidade, que pode ser utilizado não só por homens, mas por inclusive por mulheres.

O recurso da virilidade aqui colocado por Dejours (2012), se refere àqueles que se submetem a fazer o “trabalho sujo”, muitas vezes são trabalhadores/as que ocupam cargos de direção, em outras palavras, são trabalhadores/as que inflige o seu outrem ao mal, sem se questionar, e que vê o outro que não coopera em cometer o mal como alguém fraco, sem coragem e covarde.

Esta tática tem sido utilizada não só em empresas privadas, as instituições públicas não têm passado ilesas às essas circunstâncias, inclusive nas instituições de segurança pública, onde os operadores de segurança pública vivenciam em seu contexto de trabalho situações que estão colaborando para surgimento de mal-estar, sofrimento e sintomas relacionados ao trabalho.



## 2. SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO PÓS CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

À luz de Foucault, podemos considerar no caso brasileiro e dos demais países da América Latina, que a prisão é uma “instituição total”, peça essencial no conjunto das punições e se apresenta de forma ilógica ao seu objetivo de punir o crime e auxiliar a reinserção social, uma vez que cotidianamente, ocorrem múltiplas violências no interior do ambiente carcerário (Foucault, 2009, p.217).

Deste modo, a prisão se constitui como uma instituição penal de “privação da liberdade”, que ratifica a ruptura do ideário humano fundamentado na autonomia e liberdade do indivíduo. Dito de outra forma, tem como meta institucional punir o transgressor. (Foucault, 2009, p.217).

Sob a ótica da Análise Institucional, Baremblytt (2002) esclarece que a sociedade não é nada além de um tecido de instituições que se entranham e se juntam uma na outra, com o propósito de regular a produção e reprodução da vida humana. E as instituições de justiça, as instituições da administração da força e assim por diante, estão contempladas nessa junção, mesmo que estejam a prezar as tradições.

Assim, as prisões são parte do tecido de instituições que compõem a sociedade, como as demais instituições, exercem influência na produção e reprodução da vida humana.

Adorno (2001) menciona que entre meados e final da década de 1970, houve relevante celeridade no crescimento de categorias e práticas delituosas, mormente, com o fortalecimento do narcotráfico. E desde então assistimos à disseminação e internacionalização do crime organizado e à superlotação dos presídios no país.

Sapori (2007), Soares (2019) e Zaluar (2007), expõem que mesmo após a expansão dos direitos humanos, civis, sociais e de cidadania, através da implementação de políticas públicas no Estado Brasileiro com a consolidação da CRF/1988, em meados da década de 1990, houve o aumento exponencial dos índices de criminalidade e violência nos grandes centros urbanos.

Principalmente, com a intensificação de ocorrências de homicídios de jovens negros, moradores de periferias, com idades entre 15 e 29 anos. Este fenômeno contribuiu sobremaneira para o aumento da população carcerária no país, superlotação é uma realidade na maior parte das prisões dos estados brasileiros.

Segundo Macaulay (2006), dos anos de 1995, houve aumento abrupto de pessoas encarceradas, que passou de 148.760 para 361.402, mostrando que os números de pessoas presas mais que dobraram em apenas uma década.

Adorno (2001) expõe que os estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais lideravam o ranking de encarceramento no país no ano de 1995.

Lemgruber (2001) aponta que entre os anos de 1995 a 2000, a população prisional no Brasil expandiu em 30,4%. E que no Estado do Rio de Janeiro este acréscimo foi de 43,2%.

Adorno (2001), retrata que desde então, a superlotação das cadeias passou a ser uma realidade na maior parte das prisões dos estados brasileiros, porém, os estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, lideravam o ranking de encarceramento no país no ano de 1995.

A superlotação nos presídios e a disputa de grupos criminosos pelo comando das bocas de fumo nas comunidades contribuíram enormemente para o surgimento e fortalecimento de facções criminosas nos presídios. Em 1979, foi criada a Falange Vermelha, que depois passou a ser chamada como Comando Vermelho, sendo a mais famosa delas (Manso, 2020).

Manso (2020), ressalta que o convívio permitido de grupos distintos de criminosos que estavam presos no Presídio de Ilha Grande também conhecido por outros nomes como Sucursal do Inferno, Caldeirão do Diabo ou Brasília do Crime, esta última denominação por ter presos políticos institucionalizados naquela prisão, corroborou para o surgimento de quadrilhas especializadas em sequestros e assaltos a bando e conseguinte para o embrião das facções criminosas existentes até hoje.

O surgimento de facções criminosas não ficou restrito somente ao Rio de Janeiro. De acordo com relatos de Souza (2007), no estado de São Paulo, grupos de criminosos começaram a se organizar em facções, e no ano de 1995 emergiu o Primeiro Comando da Capital-PCC, que hoje pode ser considerada a maior e mais organizada facção criminosa do país.

Conforme Adorno e Salla (2007), desde a década de 1990 grandes rebeliões ocorreram nos presídios brasileiros, porém, após o ano de 2001, os motins, especialmente nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, se tornaram mais organizados.

Adorno e Salla (2007) relatam que ocorreram, em fevereiro de 2001, em São Paulo, amotinções simultâneas em 29 presídios. E no Rio de Janeiro, em novembro de 2001, houve sublevação em Bangu 3.

Mas, o movimento de insubordinação carcerária de maior repercussão no estado do Rio de Janeiro aconteceu em setembro de 2002, orquestrada pelo CV que determinou a interrupção de serviços de transporte público, fechamento de estabelecimentos comerciais e escolares, gerando o caos na capital fluminense.

Mas, de acordo com Adorno e Sallas (2007), entre os dias 12 e 20 de maio de 2006, ocorreu o que pode ser considerado uma das ações mais sangrentas comandada pelo PCC nos Presídios Paulistas. Em momento raro, a maior metrópole do país foi forçada a parar temporariamente suas atividades cotidianas.

Durante esses dias, o PCC demonstrou explicitamente que estava organizado e possuía uns números expressivos de sectários extramuros das prisões que executavam as ordens dada por seus superiores de dentro das cadeias (Adorno e Sallas, 2007).

Foram contabilizados aproximadamente 439 homicídios com uso de armas de fogo, rebeliões em 73 presídios do Estado, agressões e ataques contra agentes públicos, tendo como principais vítimas policiais e agentes penitenciários. Ônibus foram incendiados, postos policiais, prédios públicos e privados, especialmente agências bancárias, foram depredados (Adorno e Sallas, 2007, p.07).

De acordo com reportagem veiculada pelo EL País Brasil em 19 de julho de 2020, estima-se que hoje existem em torno de 30 facções criminosas no Brasil, que estão à órbita de, pelo menos, três grupos maiores, como, por exemplo, PCC, CV e Família do Norte- FN, que além de disputar espaços nos presídios do país afora, representam riscos para a democracia, porque possuem poder e ainda influência política (El País, 2020).

Concomitantemente com o robustecimento das facções criminosas nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, em meados dos anos de 80, grupos de milícias formados por integrantes de forças policiais e da segurança privada começam a ser estabelecidos nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santo (Manso, 2020, p.11).

Também são colocados pelos autores acima citados, que essas circunstâncias foram cruciais para asseverar as desigualdades sociais e segregação espacial, e como efeitos colaterais, houve aumento expressivo da população carcerária e conseqüentemente ocorrência de rebeliões, para o fortalecimento dos grupos criminosos dentro e fora

dos presídios, além de contribuir para o estrangulamento da justiça criminal e sistema penal em todo o país.

Esses acontecimentos causaram e ainda provocam sentimento acentuado de medo e insegurança na população das grandes metrópoles, e tem recebido reforço da mídia, em função da extrema importância que têm dado em noticiar fatos que abordam ocorrências de violência e criminalidade, como pontuado por Rolim (2006) e Barros (2007).

Como aludido anteriormente, o sistema prisional brasileiro, sofreu e ainda sofre impactos negativos em todos os sentidos com ascensão da violência e criminalidade, com números insuficientes de profissionais, se comparado ao número de pessoas privadas de liberdade, quer seja da segurança ou profissionais da área técnicas responsáveis por executar atividades para auxiliá-los no seu processo de reinserção social e nos demais atendimentos para acessar seus direitos previstos na LEP/1984. (Adorno, 2001, P.1023)

O baixo número de efetivos também corrobora para os profissionais cumprirem jornada extensa e estafante de trabalho, que corrobora para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho (Adorno, 2001, p. 1023).

Dias et al. (2001), reforçam a importância de haver uma mudança estrutural no sistema prisional, evocam ainda, que o Brasil além de ser signatário dos documentos internacionais que dispõe sobre o tratamento a ser ofertado a pessoas privadas de liberdade, possui legislações que regulamentam a execução de pena e a organização do sistema penitenciário.

A reflexão que Dias et al. (2001), avocam é que para constituir uma polícia, embasada na premissa de uma democracia garantidora de direitos, é necessário que os governos estaduais busquem preservar os direitos humanos de seus integrantes, sobretudo, o direito à vida, garantindo-lhes equipamentos pessoais de proteção, salário condizente com sua função, atendimento de atenção à saúde mental, para que assim possam ter qualidade de vida. (DIAS et al., 2003, p. 230).

Porém, o que pode ser visto nos presídios do país é o descumprimento das previsões estabelecidas nas leis que asseguram a efetivação dos direitos das pessoas privadas de liberdade e dos trabalhadores que atuam no sistema prisional.

A partir das colocações acima citadas, podemos entender que o aumento expressivo da população carcerária ocorreu em circunstâncias que foram cruciais para asseverar ocorrência de rebeliões, para o fortalecimento dos grupos criminosos dentro e fora dos presídios, além de contribuir para violação dos direitos fundamentais das pessoas privadas

de liberdade e dos trabalhadores atuam no sistema prisional e, sobretudo, para estrangulamento da justiça criminal e sistema penal em todo o país.

### **2.1. Situação do Sistema Prisional Mineiro a Partir de 2003**

Segundo Paixão (1987) entre as décadas de 1937 e 1980, Minas Gerais possuía um sistema prisional que se tornou referência para o país com a criação da Penitenciária Agrícola de Neves (PAN) em 1937 e da Penitenciária Regional de Juiz de Fora (PRJF) em 1965.

Porém, o estado de Minas Gerais não passou ileso quanto ao aumento dos índices de violência que se espalhou pelo país de forma generalizada em meados da década de 1980.

Beato (1998) e Saporì (2007) apontam que em 11 anos, de 1986 a 1997, a taxa de crimes violentos aumentou substancialmente na Região Metropolitana de Belo Horizonte, no Triângulo Mineiro e Vale do Rio Doce.

A ausência do Estado em investimento na segurança pública, é colocado por Beato (1998), como um dos fatores que podem ter contribuído para o acréscimo dos índices de criminalidade violenta.

O aumento da violência e criminalidade no território mineiro, iniciado em meados da década 1980, como pontuado por Beato (1998) e Saporì (2007), também contribuiu para o aumento expressivo da população carcerária.

Segundo Lourenço (2012), entre os anos de 2003 a 2009, o número de vagas do sistema penitenciário mineiro mais que quadruplicou, passando de 5.383 (cinco mil e trezentos e oitenta e três) para 23.199 (vinte três mil e cento e noventa e nove). O contingente de pessoas presas chega a ser maior que a população de 86,6% dos municípios mineiros, dado que 739 dos 853 municípios do estado tem menos que 46 mil habitantes.

Até o ano de 2002, Saporì (2007) relata que havia uma fragmentação institucional entre as instituições policiais e da Justiça criminal do Estado. Nesta época, havia a Secretaria de Segurança Pública, à qual a Polícia Civil era subordinada, a Secretaria de Justiça e Direitos Humanos, responsável pelo sistema penitenciário e socioeducativo. A Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar eram subordinados diretamente ao governador.

Porém, as cadeias eram administradas pela Secretaria de Justiça, à época a custódia de pessoas privadas de liberdade era da Polícia Civil (Saporì, 2007).

Em 2003, foi criada a Secretaria de Estado de Defesa Social, que através da Lei Estadual nº 14.695 de 30 de julho de 2003, instituindo um conjunto de ações e

reestruturações, institucionais, dentre elas, a integração das forças policiais, sistema prisional e socioeducativo, criando assim, um novo modelo de governança denominado 'Sistema de Defesa Social' e a política pública denominada 'Política de Integração do Sistema de Defesa' (Figueiredo, 2014.p. 23).

Esta lei também instituiu a Subsecretaria de Administração Prisional (SUAPI), a Diretoria de Inteligência Penitenciária (DIP) e a carreira de Agente de Segurança Penitenciário-ASP, que também foram instituídas pela Lei Estadual nº 14.695 de 30 de 2003. Desde então, a custódia de presos sai da responsabilidade da Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG) (Minas Gerais, 2003).

Após a constituição da SEAPI, algumas ações foram colocadas em prática, como a ampliação e construção de 11 penitenciárias, 08 presídios, e em 2006 foi realizado concurso público que ofertou 1.500 para o cargo de Agentes de Segurança Penitenciários. Ainda foi criado o Comando de Operações Penitenciárias (COPE), grupo tático e especializado para atuar em situações de motim e rebelião e para escoltar indivíduos privados de liberdade – IPL classificados com o risco de alta periculosidade (Sapori, 2007. P.147).

Um Modelo Referencial de Gestão Prisional também foi aplicado com a criação do Regulamento Disciplinar Penitenciário do Estado de Minas Gerais (REDIPRI) por meio da Resolução Estadual n.º 742/2004.

Em 2016, na gestão de Fernando Pimentel, a SUAPI foi extinta sendo criada Secretaria de Estado de Assuntos Penitenciários (SEAP), por meio da Lei Estadual nº 22.257 de 27 de julho de 2016.

O REDIPRI também foi revogado através da Resolução Estadual nº 1618, de 07 de julho de 2016, que aprovou o Regulamentos e Normas de Procedimentos das atividades de rotina das áreas de segurança e atendimento das Unidades Prisionais do Estado de Minas Gerais (ReNP), vigente até o momento (Minas Gerais, 2016).

Em 2019, a SEAP e a SEDS foram extintas e por meio da Lei Estadual 23.304, de 30 de maio de 2019, criando assim, a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Na nova estrutura da SEJUSP, a SEAP se transformou em Departamento Penitenciário de Minas Gerais (DEPENMG).

Porém, podemos observar que as mudanças que o sistema prisional vem passando desde não foram efetivas, porque a população carcerária continuou aumentando substancialmente no estado.

Segundo os dados do CNJ em 2016, Minas Gerais possuía vagas para 32.758 no sistema prisional e estava com aproximadamente 58.664 pessoas presas, o que representava 85% acima da capacidade máxima.

E o número de aprisionamento de mulheres também aumentou, em 2016 havia cerca de 2.346 mulheres encarceradas em Minas, que correspondia a 3,9% do total de reclusos no sistema penitenciário.

Embora não tenha havido atualização dos dados até o ano de 2020, A situação de superlotação persiste no Estado. (CNJ, 2018)

O perfil da população aprisionada em Minas, em sua maioria, é constituído por jovens, com idade entre 18 e 34 anos (64,98%), e negra (pretos e pardos representam 74,55% do total). O que demonstra que, neste quesito, Minas Gerais extrapola a média nacional que é de 67,5% de pretos e pardos. (CNJ, 2022)

Consoante o CNJ atualmente, Minas Gerais possui o segundo maior número de unidades prisionais do país (CNJ), conforme dados da SEJUSP. Há 182 unidades prisionais, espalhadas por 19 Regiões Integradas de Segurança Pública (RISPs) e 104 municípios.

Segundo dados do CNJ (2022), Minas Gerais é igualmente o estado com a segunda maior população privada de liberdade no país, atrás somente de São Paulo. Os dados atualizados do CNJ mostram que há 93.859 pessoas privadas de liberdade no estado, sendo 89.730 homens e 4.119 mulheres, com déficit de vagas no sistema e de 49,5%.

Os dados do CNJ (2022), ainda revelam, que da população privada de liberdade no estado, 48,3% estão em prisão provisória; 35,2% estão em cumprimento definitivo de pena, em todos os regimes; 16,3% estão em cumprimento provisório de pena; 0,2% estão em prisão civil; e 0,18% estão em cumprimento de medida de segurança.

Com pode ser observado, os dados do CNJ (2022) revelam que 64,6% das pessoas privadas de liberdade no estado ainda não tem uma pena transitada em julgado, mostrando que no estado de Minas Gerais, a regra da presunção de inocência, inscrita no Art. 5º, LVII, da CRF/1988, não se caracteriza como um direito, mas, tornou-se a exceção.

Com relação à situação de infraestrutura dos presídios mineiros, não há diferença alguma dos demais estados brasileiros. A maioria dos presídios do estado não possui infraestrutura adequada para executar o que está previsto na Lei Federal de Execução Penal de 1984 (LEP). Principalmente, na garantia dos direitos humanos e essenciais de seus custodiados e servidores públicos.

Entre os meses de abril e junho de 2022, o Mecanismo Nacional de Prevenção de Combate à Tortura (MNPCT) realizou inspeção em 06 UP de Minas Gerais que obtiveram o maior número de denúncias de violação de direitos humanos pela plataforma Desencarcera. A plataforma é destinada à realização de denúncias de tortura e violações em unidades prisionais e socioeducativas de Minas Gerais, tendo sido computadas 1.266 denúncias no mesmo período.

AS UP inspecionadas foram: 02 localizadas na cidade de Uberlândia, 01 localizada no município de Francisco Sá, e 03 na Região Metropolitana de BH (RMBH), sendo 01 em Ribeirão das Neves, 01 em Contagem e 01 específica para o público Lésbicas, Gays, Transexuais, Queer, Intersexuais e Identidades não Heterossexuais e não Cisgenêros, Assexuais (LGBTQIA+) localizada no município de São Joaquim de Bicas.

O relatório de inspeção do MNCPT, apontou que em todas essas UP havia sérias situações que violavam os direitos humanos das pessoas privadas de liberdade, principalmente na destinada ao público LGBTQIA + em São Joaquim de Bicas e no Presídio Professor Jacy de Assis em Uberlândia que é mista, destinada aos públicos masculino e feminino (MNCPT, 2022).

Todos apresentaram infraestrutura insalubre, superlotação dos presídios, ocorrência de tortura e maus tratos praticados por alguns policiais penais, número de pessoas privadas de liberdade portadores de doenças infectocontagiosas, sem atendimento de saúde e psicossocial em função do efetivo de Policiais Penais e de profissionais da área de saúde e psicossocial. Também foi identificada falta de atendimento de profissionais na área jurídica, também por não contarem com este profissional em seus quadros de servidores (MNCPT,2022).

O relatório do MCTPC identificou ainda, que os servidores lotados nestas UP também sofrem violação dos direitos fundamentais, principalmente, em relação aos ambientes insalubres e inadequados para desenvolverem seu trabalho, também como a sobrecarga de trabalho em função do baixo efetivo de servidores existentes nas UP.

Diante de tudo que foi apresentado, o que pode ser visto é que a superlotação dos presídios mineiros, ausência de novos concursos para preenchimento de vagas para cobrir o déficit de servidores no sistema prisional e outras situações vivenciadas no ambiente carcerário, contribuí significativamente para a violação dos direitos humanos das pessoas privadas de liberdade e servidores que atuam dentro UP do estado.



## **2.2. Do Guarda de Cadeia a Policial Penal: Processo de evolução da Carreira de 1969 a 2022 e construção da identidade**

Como relatado anteriormente, a custódia de pessoas privadas de liberdade até o ano de 2003 era de responsabilidade da Polícia Civil, conforme a Lei Estadual nº 5406 de 16/12/1969. Todas as atividades que eram necessárias para condução, e acompanhamento dos custodiados para audiências com o judiciário e nas carceragens da Polícia Civil dos presídios e penitenciárias eram exercidas pelos vigilantes de presídios e carcereiros, cargos que faziam parte da estrutura organizacional da Polícia Civil, conforme apresentado abaixo:

Art. 59 – Para os efeitos desta lei, consideram-se cargos de natureza estritamente policial os de:

- a) Delegado de Polícia;
- b) Médico-Legista;
- c) Perito Criminal Especialista;
- d) Perito Criminal;
- e) Perito de Trânsito;
- f) Pesquisador-Datiloscopista;
- g) Escrivão de Polícia;
- h) Escrevente de Polícia;
- i) Detetive;
- j) Guarda Civil;
- l) Fiscal de Trânsito;
- m) Identificador;
- n) Auxiliar de Necropsia;
- o) Vigilante Policial de Presídio;
- p) Carcereiro.

As atribuições dos cargos de Vigilante de Presídio e Carcereiro eram assim dispostas na referida Lei Estadual:

Art. 76 – O Vigilante de Presídio é o servidor policial que, prestando serviços em estabelecimentos penais subordinados à Secretaria de Estado da Segurança Pública, tem a seu cargo trabalho de vigilância, disciplina e movimentação de detentos.

Art. 78 – O Carcereiro é o servidor policial de classe singular que tem a seu cargo o recolhimento, movimentação, disciplina e vigilância de presos nas cadeias públicas, guarda de valores e pertences de detentos, escrituração dos livros de registros das carceragens e cuidados com a limpeza das celas e adjacências.

A Lei Estadual nº 5406 de 16/12/1969 estabelecia que a forma do ingresso nas carreiras se dava por meio de concurso público realizado por meio de aprovação em curso ministrado pela Academia de Polícia Civil de Minas Gerais. Os requisitos para matrícula no curso eram assim definidos no Art. 80 da referida Lei:

Art. 80 – São requisitos para matrícula em curso da Academia de Polícia Civil de Minas Gerais:

I – ser brasileiro;

II – ter no mínimo dezoito anos e no máximo trinta e dois;

III – estar no gozo dos direitos políticos;

IV – estar quite com as obrigações militares e eleitorais;

V – ter procedimento irrepreensível;

VI – gozar de boa saúde física e psíquica, comprovada em inspeção médica;

VII – possuir inteligência, aptidões específicas e personalidade adequada ao exercício profissional, apuradas em exame psicológico realizado pela Academia de Polícia;

VIII – ter sido habilitado previamente em concurso público de provas, ou de provas e de títulos, para esse fim;

IX – ter no mínimo um metro e sessenta e cinco de altura, descalço, para os policiais que trabalham uniformizados e detetives;

X – ter atendido a outras prescrições legais para determinados cargos; e

XI – satisfazer aos demais requisitos previstos em regulamentos ou em edital de concurso.

Parágrafo único – A inspeção médica de que trata o item VI deste artigo será realizada pelo órgão designado pela Academia de Polícia Civil.

Os cargos de Vigilante Policial de Presídio e de Carcereiros foram suprimidos após a instituição da LEI Estadual 14.695, de 30/07/2003, que criava a carreira de Agente de Segurança Penitenciário e dá outras providências. Como mencionado acima, esta Lei também tirou a responsabilidade da custódia de presos da Polícia Civil. Assim, os agentes públicos que ocupavam esses dois cargos passaram a compor os quadros da SUAPI como Agentes de Segurança Penitenciários (ASP).

O ASP conforme a LEI Estadual 14.695, de 30/07/2003, são profissionais que integram os quadros de servidores do sistema prisional no estado de Minas Gerais, tendo como característica o desempenho de atividades policiais, ocupação que os expõem em situação de violência e risco iminente, devido às funções que são atribuídas. (Minas Gerais, 2003).

O ingresso dos ASP no serviço público em Minas Gerais se dava por duas maneiras, por meio de concurso público ou por processo seletivo simplificado, algo que está sendo questionado pelo judiciário, por ser considerada carreira de atividade-fim, por executar atividades policiais.

Nos editais de chamamento para concurso público SEJUSP no. 02/2021 de 17 de agosto de 2021 e processo seletivo simplificado edital SEJUSP Nº 02/2022 de 03 de agosto de 2022, dentre os critérios exigidos estipula que para concorrer ao cargo, a escolaridade mínima exigida é ensino médio completo, e ter a idade mínima de 18, e informa que salário o bruto da categoria hoje torno de R\$ 4.098,45 (quatro mil e noventa e oito reais e quarenta e cinco centavos).

O DECRETO Estadual Nº 43.960/2005 de 02/02/2005 estabeleceu em seu segundo artigo as atribuições dos ASP:

Art. 2º São atribuições do cargo de Agente de Segurança Penitenciário: Art. 2º São atribuições do cargo de Agente de Segurança Penitenciário:

I — garantir a ordem e a segurança no interior dos estabelecimentos prisionais;

II- desempenhar ações de vigilância interna e externa dos estabelecimentos prisionais, inclusive muralhas e guaritas;

III- exercer atividades de escolta e custódia de presos;

IV- executar operações de transporte, escolta e custódia de presos em movimentações externas, bem como de transferências interestaduais ou entre unidades no interior do Estado;

V- realizar buscas periódicas nas celas;

VI - realizar revistas nos familiares e visitantes dos presos;

VII- prestar segurança a profissionais diversos que fazem atendimentos especializados aos presos nas unidades prisionais;

VIII- conduzir presos à presença de autoridades;

IX- adotar as medidas necessárias ao cumprimento dos alvarás de soltura, obedecidas as normas próprias;

X- Informar ao preso sobre seus direitos e deveres de conformidade com o REDIPRI -Regulamento Disciplinar Prisional e demais normas vigentes;

XI- verificar sobre a necessidade de encaminhar presos a atendimentos especializados;

XII - entregar medicamentos aos presos, observada a prescrição médica;

XIII - prestar assistência em situações de emergência: primeiros socorros, incêndios, transporte de enfermos, rebeliões, fugas e outras assemelhadas;

XIV - preencher formulários, redigir e digitar relatórios e comunicações internas;

XV- participar de comissões de classificação e de disciplina, quando designado;

XVI - exercer outras atividades que vierem a ser incorporadas ao cargo por força de dispositivos legais.

A carreira de ASP não possuía uma formação hierarquizada, e sim horizontalizada. Alguns ocupavam cargos de comissão para gerir os estabelecimentos prisionais, a exemplo de diretores regionais, gerais, de segurança e de atendimento e humanização. Geralmente, diretor de atendimento e humanização eram ocupados por servidores da área de atendimento e humanização, que possuem o cargo de Analista Executivo de Defesa Social-ANEDS.

Existem grupos especializados para atuar em situações específicas, com atribuições normatizadas pelo ReNP sendo eles:

- Comando de Operações Especiais- COPE: Este grupo tem unidade própria e é chamado para atuar em situações de crise, como por exemplo, grandes motins e rebeliões e escolta de IPL considerado de alta periculosidade.
- Grupo de Intervenção Rápida – GIR – Este grupo existe em UP consideradas de grande porte e é responsável por controlar situações de início subversões da ordem, quando IPLs começa a se amotinar.

- Grupo de Escolta Tático Prisional - GETAP: Grupo responsável pelas escoltas dos IPL para audiências, tratamentos de saúde e transferências.
- Grupo de Trânsito Interno- GTI- Responsável para acompanhar e deslocar internamente com IPL para atendimentos dos profissionais da área técnica.

ASP que demonstravam interesse em fazer parte do COPE e GIR deveriam participar de processo seletivo interno e treinamento intensivo, e não recebem nenhuma gratificação salarial.

Como aludido em capítulo anterior, no ano de 2019 houve a aprovação da Emenda Constitucional 104, reconhecendo assim os ASP como categoria que exerce atividades policiais, transformando-os em Policiais Penais, com novas mudanças na redação no artigo 144 da Constituição Federal, devendo cada ente da federação normatizar através de ato legal a Polícia Penal em seu território.

E em junho de 2022, a carreira de Policial Penal foi incluída na Constituição do Estado de Minas Gerais através da proposta de Emenda da Constituição de Nº 53/20 que dispõe sobre estruturação da carreira de Policial Penal, porém ainda não foi instituída por lei estadual para que ocorresse a transição de carreira de ASP para Polícia Penal, permanecendo até este momento a mesma lei estadual que criou a carreira e suas atribuições e com os critérios para ingressar na carreira.

Houve mudanças estéticas no uniforme/fardamento, nos caracteres visuais das viaturas e faixadas dos presídios com logomarcas, entretanto, a Polícia Penal em tese ainda não existe legalmente. Ou seja, ainda não foi aprovada a Lei Orgânica que estabelece o regime jurídico dos integrantes das carreiras que constituiu a polícia penal, incluindo o quadro de servidores das carreiras de ANEDS e ASEDS.

### 2.3. O Processo de Construção de Identidade dos Policiais Penais

A profissão de Policial Penal /ASP para Moraes (2013), produz e concede identidade não só ao universo do trabalho, mas também ao mundo social no qual esses sujeitos estanciam. Para o autor, a identidade que advém do mundo do trabalho, compõem a identidade social do indivíduo e está muito ligada à identidade pessoal.

Partindo dessa compreensão, Moraes (2013) aduz que o Policial Penal /ASP não tem orgulho do que faz e esconde sua condição o quanto pode. Segundo ele, esse comportamento pode ser justificado porque a sociedade os compara com os indivíduos privados de liberdade, ou até piores que estes. Moraes (2013) ainda salienta que essa categoria de trabalhadores não se sente contemplada ou defendida pelos discursos e políticas de direitos humanos, e como sempre reforça o discurso de que os direitos humanos são “coisa para bandido” e não para os policiais ou ASP.

Para sobreviver às pressões que são submetidos no sistema prisional, Moraes (2013) assevera que os Policiais Penais/ASP precisam entender velozmente a dinâmica da prisão, principalmente, para fins de manutenção da ordem e disciplina, fazendo necessário que “pensem como preso”, que trabalhem “preso com preso”.

Moraes (2013) salienta que esse trabalho exige desse profissional um gigantesco custo psíquico e indenitário, uma vez que significa, para o agente penitenciário, mimetizar aquilo que ele percebe como sua negação. Isso ocorre porque, para garantir a segurança de seu trabalho dentro da prisão, o Policial Penal acaba assimilando comportamentos dos detentos dentro e fora da prisão, como, por exemplo, a falar e a se vestir, se tornando uma “extensão do preso”.

Oliveira (2019) ressalta que os Policiais Penais mineiros estão incessantemente buscando alcançar o reconhecimento profissional pela sociedade e, como um meio de se desvincular da imagem do encarcerado, vêm incorporando uma identidade vinculada às polícias militares do país. Tanto na maneira de desempenhar suas funções quanto na estética, neste caso, no uso de fardamento similar às forças armadas.

Neiva (2018) frisa que talvez essa incorporação seja devido à insatisfação, frustrações e desapontamentos dos policiais penais em função da imagem estigmatizada que o ofício possui na sociedade, reforçando as colocações de Moraes (2013).

Infelizmente, essa vinculação com as instituições militares invisibiliza, as características próprias da polícia penal não ganham visibilidade, o grande trabalho e contribuição de muitos/as policiais penais para a execução da pena conforme previsto na Lei e Execução Penal de 1984, visando a ressocialização de pessoas privadas de liberdade não se torna notório, simplesmente para a sociedade é só mais uma polícia que ela não tem conhecimento de suas atribuições.

### **3. O CONTEXTO DE TRABALHO DOS OPERADORES DE SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL**

Neste capítulo, discutiremos de forma mais ampla a temática contexto de trabalho dos operadores de segurança pública em todo o país, a situação a que estão expostos e quais são as implicações que suas vivências no decorrer do trabalho trazem para sua vida laboral e pessoal.

#### **3.1. O trabalho dos operadores de segurança pública**

O conceito de condições de trabalho é interpretado pela Organização Internacional do trabalho (OIT) como o âmago do trabalho remunerado e das relações de trabalho, que abrangem enorme quantidade de tópicos e questões, que vão desde o tempo de trabalho (horas de trabalho, períodos de descanso e horários de trabalho) a remuneração, condições físicas e as exigências do exercício mental correntes no local de trabalho (OIT, 2022).

As grandes mudanças nas relações de trabalho têm se configurado como uma questão problemática nas últimas décadas, e que tal situação advém do fato de não haver uma definição clara de quem está ou não em uma relação, isto, porque ocorreram uma enormidade de mudanças na organização do trabalho, como também, na adequação da regulamentação legal para se adequar a essas mudanças (OIT, 2022).

A Constituição Federal (CF/1988) (1988, p.18) assegura em seu Artigo 7º a proteção da saúde, a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho como responsabilidade do empregador é assim definido no referido Artigo:

Art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

... XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Dentro deste contexto, estão inseridos os operadores de segurança pública, essa categoria profissional atua diretamente nas políticas públicas de segurança pública, composta por policiais civis, policiais e bombeiros militares, agentes penitenciários, guardas municipais, e analistas que executam tarefas técnica e administrativas.

Balestrei (1998), salienta que esses profissionais, são de suma importância para garantir a manutenção de culturas democráticas de direito, são considerados agentes

pedagógicos com a missão primordial não só de respeitar, mas de resguardar, aplicar os direitos de cidadania explícitos na CF/1988.

As atribuições e deveres dos operadores de segurança pública estão expressos na CF/1988, que assim estabelece:

**Art. 144.** A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

**I** - polícia federal;

**II** - polícia rodoviária federal;

**III** - polícia ferroviária federal;

**IV** - polícias civis;

**V** - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

**VI** - polícias penais federal, estaduais e distrital. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 104, de 2019)

~~§ 1º A polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, estruturado em carreira, destina-se a:~~

(Revogado)

§ 1º A polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**I** - apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;

**II** - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;

~~**III** - exercer as funções de polícia marítima, aérea e de fronteiras;~~

(Revogado)

**III** - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**IV** - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

~~§ 2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais.~~

(Revogado)

§ 2º A polícia rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º A polícia ferroviária federal, órgão permanente, estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das ferrovias federais.

§ 3º A polícia ferroviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das ferrovias federais. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 4º Às polícias civis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.

Contudo, Soares (2019) assevera, que as instituições policiais brasileiras ainda apresentam uma arquitetura institucional herdada do período da ditadura, e até o momento,



permanecem intocadas, mesmo após os 30 anos de vigência da Constituição Cidadã, ainda não incorporaram de fato suas ações conforme o firmado da CF/1988, quer seja para população, quer seja para os trabalhadores que as compõem.

Soares (2019) ainda enfatiza, que as configurações presentes nas instituições que compõe o sistema de defesa social impedem que ocorra a democratização e modernização de suas estruturas tornando-as ingovernáveis e inconciliáveis com as demandas de uma sociedade complexa e de um Estado democrático e de direito.

Souza (2015) avalia, que a organização e implementação de políticas de segurança pública após a redemocratização e a promulgação da Constituição Federal de 1988, está ocorrendo a passos lentos, sendo marcada por avanços e retrocessos em todas as, principalmente, na modernização das polícias e na garantia de direitos de seus integrantes.

Diferentemente de outras políticas públicas, que se organizaram instituindo sistemas que regulamentam a gestão, execução, financiamento e fiscalização, a exemplo dos Sistema Único de Saúde (SUS) e Sistema Único de Assistência Social- (SUAS).

Tanto a política pública de Saúde, quanto a política pública de Assistência Social, além de já terem um sistema único e coeso, constituíram Normas Operacionais Básicas de Recursos Humanos (NOB/RH) SUS (2003) e SUAS (2006), que enfatizam a importância do trabalho e estabeleceram mecanismos que buscam valorização e qualificação profissional. (Brasil, 2006).

As NOB SUS (2003) e SUAS (2006) também reforçam a necessidade de regulamentar as relações de trabalho, de assegurar direitos trabalhistas e, principalmente, de estabelecer planos de cargos, carreiras e salários para os trabalhadores dessas áreas, implementar ações visando a otimização dos atendimentos da população com ações estruturantes e, principalmente, que deem condições de trabalho aos profissionais que atuam na execução das atividades correlatas às essas políticas.

Enquanto isso, até o momento, nem todos os estados reformularam os Regulamentos Disciplinares das Polícias Militares (RDPM), tampouco criaram Leis Orgânicas próprias para suas polícias, que regulamentem e que sejam condizentes com as suas funções específicas e que assegurem direitos fundamentais e que tragam propostas de melhorias de condição de trabalho para essa classe de trabalhadores, mantendo ainda, regulamentos e normas retrógrados que violam direitos individuais e fundamentais de seus integrantes.

Para Muniz (2006, p. 67) os RDPM são:

“Como uma espada apontada permanentemente para as cabeças dos PMS. O RDPM e seus fantasmas contribuem para a cristalização de uma pedagogia opressiva, da qual se extraem lições dolorosas como as que ensinam que” a punição e a motivação para trabalhar” ou que “ o PM é culpado até provar o contrário”. Talvez por isso seja voz corrente entre os policiais a afirmação de que “os direitos humanos ainda não chegaram à PM”.

A renovação dos RDPM e a criação de Leis Orgânicas que regulamentem as questões trabalhistas para essa categoria profissional são consideradas por Muniz (2006, p. 65) dispositivos fundamentais para resguardar os seus direitos fundamentais, e ressalta que:

Os instrumentos de controle, nos quais se incluem o expediente dos direitos humanos dos policiais, configuram-se como ferramentas indispensáveis para a promoção e sustentação da confiança pública nas polícias. Esses instrumentos caracterizam-se como uma exigência fundamental para o atendimento da razão de ser das polícias no Estado de Direitos, que traduz no exercício do mandato do uso da força na construção de alternativas pacíficas de obediência as leis sob consentimento social. Seu aperfeiçoamento constitui, pois, um passo inevitável rumo à democratização.

Guimarães (2009) reforça, o que foi colocado por Muniz (2006) e acrescenta ainda, que para além de lidarmos com o sucateamento das corporações policiais em todo o país, não só no que tange a equipamentos, como viaturas e armamentos, dentre outros, deparamos com violação dos direitos fundamentais desses trabalhadores, principalmente, dos direitos trabalhistas.

Outra situação que deve ser considerada é o crescimento de mortes de operadores de segurança pública, somente no ano de 2020 houve no país um total de 716 policiais que morreram por motivos diversos, como, por exemplo, confronto em serviço, confronto na folga, suicídio e, aparecendo pela primeira vez como causa de mortes de policiais, a Covid-19 (FBSP, 2020).

Lopes e Figueiredo (2021), relatam que desde 2001, tramita na Câmara Legislativa um Projeto de Lei Nº 4363/2001 para instituir uma lei orgânica unificada, incluindo todos os operadores de segurança pública. Porém, destacam que o projeto está caminhado lentamente na Câmara e, desde o final de 2019, vem sofrendo alterações com propostas vindas de alas conservadoras, consideradas por especialistas como negativas, por trazerem sugestões que servirão como suplemento para referendar violações dos direitos humanos da população.

A situação dos Agentes de Segurança Penitenciários ainda é mais grave, mesmo após terem sido incorporados à CF/1988, através da Emenda Constitucional nº 82 de 2019, praticamente todos os estados sequer criaram esse cargo por Lei ou retiraram a custódia de

peças privadas de liberdade da responsabilidade da Polícia Civil, mantendo ainda carceragens em delegacias e sob a vigilância externa da Polícia Militar.

Muniz e Proença Junior (2007), acentuam que a ausência da promoção de seus direitos humanos, os baixos salários e a falta de condições de trabalho são fatores que contribuem significativamente para não haver bom desempenho destes profissionais durante a sua atividade policial, para ocorrerem casos de corrupção ou para buscarem outras ocupações informais “bicos” na área de segurança privada.

E é justamente durante os trabalhos informais que ocorrem a maioria das mortes de policiais civis e militares assassinados. Conforme dados apresentados no Anuário Brasileiro de Segurança Pública em 2019, ocorreram 343 mortes de policiais civis e militares, destas 256, que representam 75% do total, aconteceram fora do horário de trabalho. (FBSP, 2020)

Outro dado relevante aponta que os números de suicídios ocorridos durante o horário de trabalho superaram o quantitativo de assassinatos de policiais durante o serviço, sendo contabilizadas 104 ocorrências de autoextermínio contra 87 assassinados em confrontos durante esse período (FBSP, 2020).

A partir do ano de 2008, o Ministério da Justiça (MJ) por meio da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), vem buscando por meio de pesquisas identificar e monitorar ações executadas pelos estados e municípios brasileiros que visam melhorar a situação das condições e de promoção da qualidade de vida no trabalho (Brasil, 2013).

O MJ também instituiu o Projeto Qualidade de Vida, institucionalizado, por intermédio da Instrução Normativa GAB/MJ nº 01, de 26 de fevereiro de 2010. Este documento dispõe sobre as diretrizes do Projeto Nacional, visando fomentar que os entes federados aderissem voluntariamente ações preventivas e integradas, para prevenir adoecimentos e promover melhores condições de vida e de trabalho entre esses indivíduos. (Brasil, 2013)

A aludida normativa foi elaborada coletivamente e contou com a participação de gestores estaduais de saúde das instituições de todos os Estados da federação, além de participantes da Polícia Federal e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

Porém, a última pesquisa nacional realizada pelo MJ aconteceu em 2013, e somente em 2016 ocorreu uma pesquisa que estudou a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos operadores de Segurança Pública do Sudeste do país.

As duas pesquisas avaliaram a percepção a respeito das condições somente dos trabalhadores da polícia civil e dos bombeiros militares, deixando uma lacuna com relação à observação dos Agentes de Segurança Penitenciários (ASP) e dos Guardas Municipais (GM) sobre o tema.

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública também apresenta em seus Anuários Brasileiros de Segurança Pública dados que trazem informações sobre essa temática, e também não tem contemplado informações sobre os ASP e GM.

Estão surgindo pesquisas no campo acadêmico que enfocam temas relacionados a todos os operadores de segurança, a maioria destes avalia os efeitos da ausência de boas condições de trabalho e QVT.

Entretanto, Neto (2002), Muniz e Proença J (2007), Brasil (2016), Miranda (2016), Guimarães e Miranda (2016), Oliveira (2019) Araújo (2020), apontaram que a falta de ações preventivas e garantidores dos direitos fundamentais dessa categoria têm contribuído para o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, principalmente, que comprometem a saúde mental.

Os resultados de estudos realizados por Fernandes et al. (2002) evidenciam que as condições de infraestrutura de trabalho, a jornada excessiva e outros fatores relacionados à organização de trabalho contribuem para a prevalência de Distúrbios Psíquicos Menores—DPM.

Lourenço (2012), Mendes et al. (2011), como Minayo et al. (2011), Bonfim et al. (2012), Nunes et al. (2017), Fontana e Mattos (2016) também conseguiram identificar em pesquisas desenvolvidas que a condição de trabalho e as vivências a que estão expostos os operadores de segurança pública durante o seu turno de trabalho são determinantes para o surgimento e agravamento de doenças relacionadas ao trabalho, principalmente, em sua saúde mental.

Muniz (1999, p. 171) salienta, ainda, que as situações vivenciadas no cotidiano profissional trazem implicações conflituosas para a vida pessoal, sobretudo para a convivência familiar e comunitária.

Na rotina ostensiva, os policiais experimentam de forma densa e irregular estados afetivos dispare: caminha-se do mais monótono tédio ao mais agudo estágio de alerta e apreensão, assistem-se desde reações emocionais contidas até agudas manifestações de desespero. Neste tipo de ocupação profissional, que lida principalmente com situações que envolvem todo tipo de sentimento, como ódio, indignação, fúria, desprezo e medo, é imprescindível alguma economia do afeto

que se demonstre capaz de promover o autocontrole e a administração dos estados emocionais dos outros envolvidos.

Miranda (2016) acrescenta ainda, que as consequências do adoecimento mental colaboram para acontecer conflitos intrafamiliares e para ocorrência de casos de autoextermínio cometidos por operadores de segurança pública, o que tem chamado atenção das instituições policiais, que estão começando a pensar em estratégias que possam evitar esta ação.

### **3.2. Casos de Autoextermínio Envolvendo Operadores de Segurança Pública**

Nos últimos dez anos o número de casos de autoextermínio entre os operadores de segurança pública tem aumentado significativamente, segundo Miranda (2016), as situações vivenciadas durante o expediente de trabalho cooperam para o crescimento das taxas de suicídio entre os integrantes das corporações.

Miranda (2016) assevera que a situação da saúde mental e emocional desses profissionais está sendo negligenciada pelos estados e que ações de valorização desses profissionais nunca foram incorporadas nas agendas de políticas de segurança pública.

Além disso, argumenta que os estados brasileiros sempre priorizam projetos para aquisição de materiais permanentes, como viaturas, computadores, dentre outros, em detrimento da valorização do material humano.

Guimarães e Miranda (2016) observam que o tema suicídio de operadores de segurança pública não é tratado com a devida importância pelas instituições policiais do país. Os autores apontam que essas mortes acabam sendo subnotificadas porque não há uma coleta de dados devidamente que possa gerar informações fidedignas. Essa mesma situação também é apontada pelo FBSP (2020).

É recorrente que esses casos se tornem públicos através dos grupos de mídias sociais formados pelos operadores de segurança pública, que acabam levando a público essas informações por meio dos veículos de comunicação.

De acordo com pesquisa realizada pela Ouvidoria de São entre os anos de 2017 e 2018 aconteceram 78 suicídios policiais nas polícias de São Paulo, sendo na 22 Polícia Civil, destes 17 eram policiais da ativa, na Polícia Militar foram 56 mortes por suicídio, sendo que 36 estavam na ativa (São Paulo, 2019, p.3).

Como aludido anteriormente, conforme dados do FBSP (2020), somente no ano de 2019 aconteceram 104 casos de suicídio cometidos por operadores de segurança pública, a maioria ainda estava na ativa, gerando assim uma baixa considerável nos quadros de servidores das instituições policiais.

Já o Instituto de Pesquisa Prevenção e Estudos em Suicídio (IPPEs), por meio da 2ª edição do Boletim de Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil, apontou a ocorrência de 143 notificações em 2019, um crescimento de 39% em relação a 2018. Entre elas, 83 foram de suicídios consumados, 39 tentativas de suicídio, 16 homicídios seguidos de suicídios, 3 mortes por causas indeterminadas (suspeita) e 2 outros sem esclarecimento (IPPEs, 2020).

Em outra reportagem veiculada também pela Folha de São Paulo em 15 de abril de 2022, consta que somente em 2021 foram 34 casos de suicídio de policiais no Estado de São Paulo. Apesar das altas taxas dos números suicídio que vêm apresentando aumento a cada ano, não foram identificadas, nas instituições policiais, ações de controle e prevenção ao suicídio eficazes.

Pode ser observado que poucas instituições se limitam a fazer palestras e elaborar cartilhas, é uma ação, porém, não surte efeito esperado. Miranda (2016) ressalta que também não há ações efetivas que visam o acompanhamento das famílias que vivenciaram o luto pela perda de seus entes em decorrência de suicídio.

### **3.3. Ambiente de Trabalho do Policial Penal**

A situação na qual se encontram os presídios mineiros são constantemente acompanhadas por instituições de controle externo, como, por exemplo, a Ordem dos Advogados do Brasil. De acordo com matéria veiculada pelo jornal Hoje em Dia em dezembro do ano de 2018, a Comissão de Dados da Comissão de Assuntos Carcerários da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-MG).

À época, conseguiu apurar que havia um déficit médio de 129% no número de funcionários responsáveis por cuidar dos detentos. Naquele ano. Minas já contava com metade de agentes penitenciários necessários para atender à demanda de pessoas privadas de liberdade no Estado (HOJE EM DIA, 2018).

Mesmo após a criação do cargo de agente penitenciário em 2003 e a inclusão de profissionais das áreas do direito, psicologia, saúde e serviço social, em seus quadros de servidores, o número de servidores concursados e de carreira era ínfimo, diante da demanda inerente ao sistema prisional (Araújo, 2020)

Hodiernamente, o Estado conta com 16.514 agentes de segurança penitenciários, destes, 14.314 são servidores efetivos e 2.200 são contratados para atuar nas 118 unidades prisionais instaladas em diversos municípios mineiros. Esses dados foram apresentados pelo então Secretário de Justiça e Segurança Pública general Mário Lúcio de Araújo, que respondia pela pasta no momento, em audiência pública na Assembleia Legislativa de Minas Gerais- ALMG para debater a real conjuntura de déficit de servidores para atuar no sistema prisional do estado (Minas Gerais, 2019)

Oliveira et al. (2015), avaliam que se observarmos só por esse número total de servidores Minas Gerais no ano de 2014 estaria próxima de uma das melhores médias nacionais, com três agentes por presos, aparentando haver um número elevado de servidores, porém, esse cálculo não considera que os ASP trabalham em escala de plantão e que não estejam presentes ao mesmo tempo, nas unidades em que estão vinculados.

Oliveira et al. (2015) chamam atenção que, ao realizar cálculos mais precisos, a média chega a ser de 15 presos por ASP em cada turno de trabalho, demonstrando um número baixo de efetivo que representa uma série de riscos para a categoria profissional. A comissão da OAB apurou ainda, que a situação de precariedade das estruturas, considerando com uma situação prejudicial não apenas para as pessoas privadas de liberdade, mas também os trabalhadores do sistema prisional, que às vezes não contam com espaços para realizarem refeições e higiene pessoal (Hoje em Dia, 2018).

Até o momento, não houve nenhum movimento do Estado para investir na reestruturação das unidades prisionais, todas as situações expostas ainda persistem.

### **3.4. Rotina Extensiva de trabalho dos Policiais Penais nas Unidades Prisionais**

Quem olha os presídios por fora das suas grandes muralhas, não tem dimensão da rotina intensa enfrentada por todos que ali exercem alguma ocupação laboral. O ambiente prisional, de certo modo, tem uma vida própria, e por mais que muitos não acreditam, existem muitas regras próprias de funcionamento.

O Policial Penal, nesse cenário pode ser interpretado como o ator principal, no que diz respeito a realização de praticamente todos os procedimentos em um presídio ou cadeia, justamente pela sua função central de vigilância e segurança de todos que se encontram dentro daquele ambiente carcerário, mesmo com o número baixo de efetivos.

As normas e procedimentos do sistema prisional mineiro são regidos pelo Regulamento e Normas de Procedimento do Sistema Prisional de Minas Gerais (ReNP). Os presídios funcionam ininterruptamente por 24 horas, porém, o período mais intensivo das atividades compreende entre as 7 horas e 18 horas, onde todos os procedimentos, sem exceção, necessitam da atuação dos Policiais Penais (Minas Gerais, 2016).

Durante esse período que são distribuídas refeições, medicações, realizados atendimento da equipe das áreas técnicas, retirada de IPL para atendimento de advogados, para o banho de sol, para entrega de kits complementares e cartas enviadas pela família, assistência religiosa, escoltas para consultas, exames externos e audiências judiciais.

São os Policiais Penais que acompanham os IPL durante os trabalhos desenvolvidos por eles no presídio, como, por exemplo, faxina dos blocos ou pavilhões, distribuição das refeições, no atendimento dos profissionais da área técnica, no atendimento de advogados.

São eles que fazem a revista de todas as pessoas que adentram no presídio, inclusive da alimentação e dos kits complementares e leitura das cartas enviadas pelas famílias.

Eles ainda recebem IPL oriundos da polícia civil, que ficam nas portarias dos presídios no atendimento primário. Também são responsáveis pela vigilância interna e externa dos presídios nas guaritas intramuros e extramuros.

Como aludido anteriormente neste trabalho, Minas Gerais é o segundo estado no ranking nacional em números de pessoas encarceradas e, além dessa conjuntura de superlotação, Lourenço (2012) afirma que o sistema prisional mineiro como em todo o país, apresenta outros problemas, que persistem há décadas no sistema prisional mineiro, a exemplo, espaços insalubres, inadequados para realizar atividades tanto com IPL, como para os profissionais que atuam neste lugar quantitativo baixo de efetivo de servidores.



Todas as colocações e informações acima descritas demonstram o quanto a rotina desse profissional é extremamente estafante. O que corrobora para a importância de realizar pesquisas com o de investigar qual é a percepção desse profissional sobre o seu contexto de trabalho.

### **3.5. Invisibilidade do Trabalho dos (as) Agentes de Segurança Penitenciário**

A figura do Policial é vista pela sociedade comumente depreciativamente. Esse olhar negativo que a categoria adquiriu da população é bastante reforçado pela forma como a mídia apresenta em todos os meios de comunicação o trabalho carcerário.

Lourenço (2012) ressalta que a sociedade nunca valorizou e muito menos retribuiu financeiramente aqueles que têm a responsabilidade de vigiar os que são considerados por ela, como pessoas indesejáveis para o convívio social.

A reflexão de Lourenço (2012) corrobora a colocação que Baremlitt (2002, p.26) faz a respeito do valor que a sociedade atribui a cada divisão social do trabalho:

O trabalho humano está dividido segundo os momentos e as especificidades de cada tipo de produção e tarefa (divisão técnica). Mas, por outro lado, essa divisão vem acompanhada de uma hierarquia que institui diferenças de poder (prestígio e lucro – não necessariamente justificadas pela importância produtiva daqueles que detêm esses lugares (divisão social). Por exemplo: trabalho manual e intelectual, do campo e da cidade, assalariados e autônomos, feminino e masculino etc.

Segundo Oliveira et al. (2015), são constantes reclamações constantes dos Policiais Penais mineiros, condições que reforçam o sentimento destes de invisibilidade, desvalorização, de subcidadania, que esses profissionais e ambiente carcerário possuem diante todos os setores da sociedade.

O sentimento de desvalorização que os Policiais Penais possuem da profissão, e o fato de carregarem a má fama de serem pessoas desprovidas de qualquer tipo de sensibilidade para Araújo (2020), os leva a passar por um processo de subjetivação de suas atividades carcerárias, e que tal fato causa sofrimento a eles, quando percebem que sua função profissional não é valorizada pela sociedade e pelo seu ambiente de trabalho.

E esse sentimento somados as condições de trabalho nas prisões, precariedade estrutural, a insalubridade das unidades, a ameaça dos presos, o sentimento de insegurança

e os problemas com a diretoria, inevitavelmente, afeta sua vida extramuros (fora do presídio) principalmente na interação social.

Segundo Ballestreri (2009), os sentimentos que os policiais expressam de não se sentir parte da sociedade, de não serem cidadãos e, principalmente de não se perceberem enquanto detentores de direitos humanos são determinantes para que os esses profissionais, não desempenhem o seu papel social que vai para além de realizar um trabalho de qualidade.

Cabe salientar que é imprescindível reconhecer a importância desses profissionais no campo da segurança pública, e que se trata de uma categoria que, por inúmeros motivos, é considerada uma ocupação de trabalho arriscada e estressante (Lourenço, 2012, p. 101).

Oliveira et al. (2019), relatam que algumas pesquisas referentes as especificidades do trabalho de custódia, executado pelos agentes penitenciários, aponta que o estado de alerta requerido para a manutenção da ordem na prisão se solidifica de tal forma, que eles não conseguem “sair do papel” de ASP, mesmo quando estão fora da penitenciária.

Fernandes et al. (2002) afirmam que os episódios de estresse, intimidações, agressões e ameaças, baixos salários aos quais os policiais estão expostos são fatores determinantes para o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho declaradas como estresse debilitante.

#### 4. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

Esta pesquisa visou examinar a partir da percepção dos policiais penais masculinos e femininos de Unidades Prisionais que compõe a 3ª Região Integrada de Segurança Pública (3º RISP) sobre seu contexto de trabalho e suas vivências no cotidiano de trabalho.

De acordo com Minayo (2004), a pesquisa qualitativa foca em responder às questões particulares, com enfoque em um grau de realidade, o qual não há possibilidade de ser quantificado, concentrando em um universo que abrange múltiplos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes.

Para Marconi e Lakatos (2010), a abordagem qualitativa é um método de pesquisa que possibilita ao pesquisador analisar e interpretar por ângulos mais profundos, lhe permitindo retratar enredamentos do comportamento humano, ofertando análises mais acuradas sobre das perquisições, a respeito dos comportamentos contemporâneos.

Segundo Gil (1999), neste método, não é necessária a utilização de técnicas estatísticas, o mais importante é o ambiente natural onde serão coletados os dados analisados indutivamente. A pesquisa qualitativa é descritiva e prioriza a interpretação dos fenômenos e dos significados.

Por questões de logística e distância que favorecia o acesso da pesquisadora para aplicação do questionário, foram elencadas 06 (seis) UP que compõe a 3ª que de certa maneira, estão mais próximas entre elas, principalmente, localizadas no Vetor Norte da Região Metropolitana de BH, e que custodiava público masculino e feminino, no caso: Presídio Caeté I, Presídio de Jaboticatubas I, Presídio de Lagoa Santa I, Presídio de Santa Luzia I, Presídio Vespasiano Gestante e Presídio Vespasiano I.

Com relação aos meios de coleta de dados, foi realizada a aplicação de questionário com uma das Escalas que compõe o questionário da 3ª versão do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e realização de reunião em grupo para abordagem qualitativa.

#### 4.1. Informações sobre Instrumento ITRA

O Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) é ferramenta criada por Ferreira e Mendes (2007), que assim o conceituam:

Este tem sustentação em algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, o próprio contexto de trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo do trabalhador vivenciá-lo e, conseqüentemente, sobre sua saúde. Assim, tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos. “este instrumento se apoia em algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação, o próprio contexto de trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo do trabalhador vivenciá-lo e, conseqüentemente, sobre sua saúde. (Anchieta et al, 2011, pág 201)

Anchieta et al. (2011, p. 201) esclarecem, ainda, que o ITRA é um instrumento validado, inclusive, com uma amostra heterogênea de 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais. O instrumento é constituído por quatro subescalas que totalizam 128 itens (afirmativos) e cada uma delas é composta por aproximadamente 30 itens, sendo que os fatores possuem entre 9 a 12 itens, sendo elas:

A primeira escala, denominada Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho é composta por três fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

A segunda escala, denominada Escala de Custo Humano do Trabalho é composta por três fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo.

A terceira escala, denominada Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho é composta por quatro fatores.

A quarta escala, denominada Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho é composta por três fatores: danos físicos, danos psicológicos e danos sociais”.

Tendo em vista o objetivo dessa dissertação, optamos por utilizar a escala denominada Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) a que melhor atenderia à proposta da pesquisa. Para melhor compreensão sobre a EACT, foi adicionado abaixo o quadro com os três fatores que a compõem A EACT, suas definições, itens e nível de confiabilidade do questionário.

**QUADRO I - Fatores da EACT, Suas definições, itens e Confiabilidade do Questionário**

<b>Fatores da EACT, suas definições, itens e confiabilidade do questionário</b>			
<b>Fatores</b>	<b>Definições</b>	<b>Itens</b>	<b>Confiabilidade do questionário</b>
<b>Condições de Trabalho - CT</b>	Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para execução do trabalho	<p>10 itens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As condições de trabalho são precárias.</li> <li>• O ambiente físico é desconfortável.</li> <li>• Existe muito barulho no ambiente de trabalho.</li> <li>• O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.</li> <li>• Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.</li> <li>• O posto/estação de trabalho é inadequado para realizar as tarefas.</li> <li>• Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.</li> <li>• O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.</li> <li>• As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas.</li> <li>• O material de consumo é insuficiente.</li> </ul>	0,75
<b>Organização do Trabalho- OT</b>	Expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.	<p>11 itens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O ritmo de trabalho é excessivo.</li> <li>• As tarefas são cumpridas com pressão de prazos.</li> <li>• Existe forte cobrança por resultados.</li> <li>• As normas para execução das tarefas são rígidas.</li> <li>• Existe fiscalização do desempenho.</li> <li>• O número de pessoas é insuficiente para as tarefas.</li> <li>• Os resultados esperados estão fora da realidade.</li> <li>• Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho.</li> <li>• Existe divisão entre quem planeja e quem executa.</li> <li>• As tarefas são repetitivas.</li> <li>• As tarefas executadas sofrem descontinuidade.</li> </ul>	0,75
<b>Relações Socioprofissionais- RS</b>	Expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação e interação profissional.	<p>10 itens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• As tarefas não estão claramente definidas.</li> <li>• A autonomia é inexistente.</li> <li>• A distribuição de tarefas é injusta.</li> <li>• Os funcionários são excluídos das decisões.</li> <li>• Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinados.</li> <li>• Existem disputas profissionais no local de trabalho.</li> <li>• Falta integração no ambiente de trabalho.</li> <li>• A comunicação entre funcionários é insatisfatória.</li> <li>• As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.</li> <li>• Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento.</li> </ul>	0,75

Fonte: Mendes (2008, P.115)

Conforme Ferreira e Mendes (2007) a interpretação dos scores deve ser realizada com base nas médias gerais dos fatores e percentual de respondentes absolutos de trabalhadores, ponderando que o ITRA é um instrumento psicométrico que objetiva diagnosticar riscos de adoecimento de trabalho e mesmo que seja identificado um único trabalhador com riscos de adoecimento, ele deverá ser cuidado, trazendo assim uma recomendação mais qualitativa do que quantitativa.

Desta forma, podemos entender que o ITRA, mesmo sendo um instrumento quantitativo, tem também abordagem qualitativa.

Cabe esclarecer que foram inseridas, juntamente com as perguntas contidas no ITRA, questões para levantamento sobre perfil demográfico dos participantes.

A fim de alcançar um número representativo de respondentes, se fez necessário realizar adaptações no modo de coleta dos dados através do ITRA.

A princípio, observou-se que houve um certo receio por parte dos policiais penais em responder ao questionário pelo Google Forms, enviado por rede social (WhatsApp). Ao final de 10 (dez) dias pode ser constatada baixa adesão de participantes nesse envio, pois somente 30 (trinta) Policiais Penais haviam respondido ao questionário.

Porém, como um dos objetivos deste trabalho era de compreender qual o posicionamento dos Policiais Penais a respeito do seu contexto de trabalho, na tentativa de sanar a situação colocada, optou-se por aplicar também o questionário de forma física, com comparecimento presencial da pesquisadora aos locais de trabalho. Com essa estratégia, também em 10 dias, foram contabilizados outros 52 (cinquenta dois) questionários respondidos.

Aparentemente, a abordagem direta gerou mais segurança e confiança nos Policiais Penais, que puderam constatar que a pesquisa oferecia sigilo absoluto.

Moraes (2013), relata ter vivenciado situação similar, acerca das dificuldades enfrentadas quando realizava trabalho de pesquisa de campo para sua elaboração de sua tese sobre a construção de identidade dos agentes penitenciários do Sistema Penitenciário do Paraná, em especial na Região Metropolitana de Curitiba.

Segundo informações da Direção-Geral da 3ª RISP, o quadro de servidores conta com aproximadamente 280 (duzentos e oitenta) policiais penais masculinos e UP que compõem toda a 3ª RISP e, aproximadamente 210 (duzentos e dez) policiais penais estão lotados nas 06 (seis) UP que foram escolhidas para elaboração desta pesquisa.

As 82 (oitenta e duas) participações demonstraram que houve participação de 39,04% de policiais penais que estão lotados nas 06 UP, o que pode ser considerado representativo para o que foi proposto pela pesquisa.

#### 4.1.1. Dados Ausentes

Percebe-se que houve ausência de dados resultantes de recusa à resposta e não por erro na entrada de dados, haja vista a revisão da digitação dos mesmos. Tais recusas foram detectadas em questões relacionadas ao perfil demográfico.

Conforme exposto anteriormente 82 (oitenta e dois) questionários foram respondidos, observa-se que as variáveis que mais apresentaram abstenção foram Raça/Cor/Etnia com 18 questionários não respondidos representando 22% do total, e a variável religião com 10 representado 12% do total de questionários não respondidos, o que condiciona maiores atenções nas análises em relação ao cruzamento de dados considerando o perfil.

Na tabela abaixo, encontra-se a distribuição da ausência de dados nas respectivas variáveis.

**Tabela 1 – Distribuição percentual de dados ausentes – Variáveis das escalas**

Casos	Dados ausentes		Variáveis		
	Quantidade	Percentual	EACT14	EACT16	EACT23
27	1	1,2	S	-	-
28	1	1,2	-	-	S
46	1	1,2	-	S	-

Fonte: Dados da pesquisa (2022) S = Dados perdidos

Como pode ser observado, os percentuais de dados ausentes na EACT alcançam um valor relativamente pequeno (1,2%) no conjunto de respostas. Conforme o teste de aleatoriedade, aplicado neste conjunto de dados, resultam nos valores (MCAR test: Chi-Square = 146,818, DF = 96, Sig. = 0,001), admitindo-se desta forma a aleatoriedade da ausência de dados, o que permite estabelecer estimativas para os dados ausentes. Entretanto, não estabeleceu estimativas para a ausência de dados.

#### 4.1.2. Testes de Confiabilidade e Aderência do ITRA

Como mencionado acima, Anchieta et al. (2011) reforçam que o ITRA teve validação anterior em vários grupos ocupacionais, inclusive com policiais civis.

Porém, durante a pesquisa bibliográfica para a realização desta pesquisa, não foi identificada nenhuma bibliografia ou pesquisa que menciona a utilização do ITRA em grupos compostos por agentes penitenciários ou policiais penais. Foi identificada uma pesquisa realizada por Figueiró et al. (2022) que utilizou o ITRA em um grupo composto por 20 policiais do batalhão feminino da cidade de Natal-RN.

Devido a este fato, como já apresentado na metodologia, houve cuidado em realizar testes de Alpha Cronbah para testar a confiabilidade do questionário para este grupo de policiais penais, como também, os testes de aderência à normalidade Kolmogorov-Smirnov (K-S) e Shapiro- Wilk.

Conforme análise da normalidade realizada através do teste de Kolmogorov-Smirnov, todas as variáveis apresentaram um teste K-S não significativo ao nível de 5%, isto é, não há evidências para aceitar a hipótese de que os fatores analisados sejam normalmente distribuídos. Este resultado não evidencia a aplicação de testes estatísticos, quando este pressuposto é exigido.

Após aplicação dos dois testes, K-S e Shapiro-Wilk, pode ser observado que nenhuma das questões se apresentou com grau de significância superior a 5%. Desta forma, não há evidência significativa para a aceitação da hipótese de que os dados se apresentam normalmente distribuídos.

O teste de confiabilidade Alpha de Cronbah apresentou resultado acima de 0,70, considerado um nível satisfatório para os fatores avaliados, conforme pode ser verificado na tabela a seguir.

**Tabela 2- Teste de Confiabilidade Alpha de Cronbah**

	Alpha de Cronbach	Nº de Itens
<b>EACT - ESCALA AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DO TRABALHO -</b>	0,941	32
EACT - Organização do trabalho	0,747	11
EACT - Relações Socioprofissionais	0,920	10
EACT - Condições de trabalho	0,932	11

Fonte: Dados da pesquisa (2022)



#### **4.1.3. Teste de Hipótese aplicado entre as respostas nas escalas e variáveis do perfil do respondente.**

Buscando compreender melhor o público pesquisado, optou-se por realizar o cruzamento das informações das respostas nas escalas com as variáveis do perfil do respondente.

Conforme visto anteriormente na metodologia, as distribuições dos dados, ou seja, questões referentes à Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), não se apresentam normalmente distribuídas.

Para tanto, foi realizado teste de hipótese aplicado entre as respostas nas escalas e variáveis do perfil do respondente. Os testes de hipótese foram aplicados considerando as limitações quanto à inferência, uma vez que a amostra em estudo não resultou de um processo probabilístico de seleção.

Também foi aplicado o teste não-paramétrico, que não tem como pressuposto a normalidade dos dados, sendo um teste considerado de distribuição livre.

Utilizou-se o teste de Qui-quadrado ( $\chi^2$ ) com o intuito de verificar a independência das respostas, em função dos perfis declarados. Cabe ressaltar que neste caso o teste foi aplicado nas tabelas de contingência (2x2), considerando os fatores da EACT e os grupos de perfis gerados nos agrupamentos.

A hipótese nula é a existência da independência das respostas, contra a hipótese alternativa de não haver independência das respostas, considerando um nível de significância de 5%. Para a aplicação deste, em função da quantidade de respostas situar abaixo de 5 unidades, agrupamos as respostas com escalas abaixo ou iguais a três e em outro grupo agrupamos as respostas superiores a 4 (quatro).

A prova de  $\chi^2$  exige que a frequência esperada em cada célula não seja muito pequena (<5). Quando tal exigência não é satisfeita, os resultados da prova não são válidos. Conforme explicado por Siegel (1975), se tais condições não são satisfeitas pelos dados na forma que foram coletados, o pesquisador deve combinar as categorias adjacentes de modo a aumentar os valores observados nas células.

Os valores amostrais quase que invariavelmente diferem entre si e o problema é decidir se essas diferenças entre as amostras significam diferenças efetivas entre as populações, ou se representam apenas variações casuais, que podem ser esperadas entre amostras.

Neste estudo, nos mantivemos em conclusões apenas nas amostras estudadas, não nos predispondo a inferir os resultados. A variável mensurada deverá ser no mínimo ao nível ordinal, o qual é o caso da escala de 1 a 5 utilizada.

#### **4.2. A entrevista de grupo**

A entrevista é definida por GIL (1999), como uma forma de entrosamento social, um diálogo irregular, em que uma das partes tem em vista coletar dados e as outras se apresentam como fonte de informação.

Lakatos e Marconi (2010) explicam que a entrevista é uma técnica de pesquisa, sendo este um dos instrumentos básicos para a coleta dos dados, onde ocorre uma conversa oral entre duas ou mais pessoas, ou mais, sendo uma delas o entrevistador e os outros entrevistados.

Assim, a entrevista de grupo com policiais penais foi realizada em uma das UP pesquisadas, para que houvesse esclarecimentos de alguns pontos que ficaram obscuros após análise dos resultados apresentados do ITRA. Dúvidas surgiram em relação a alguns itens dos fatores, relações socioprofissionais e condições de trabalho que compõem a EACT e outros questionamentos que, desde o início da pesquisa, foram considerados problemas a serem indagados.

Devido à limitação de tempo para conclusão da pesquisa e disponibilidade dos policiais penais, foi possível realizar somente um encontro, que contou com 12 participantes, sendo 11 policiais penais masculinos e 01 feminina.

Com relação às dúvidas que surgiram sobre os itens da EACT, cabe esclarecer que estas ocorreram porque durante a análise dos dados no Excel, pode ser observado que as respostas de determinados itens do fator socioprofissionais foram avaliadas negativamente por grande parte dos respondentes, ficando entre os níveis 3-5 da escala.

Desta forma, como a pesquisa foi realizada em 06 UP diferentes, essas informações não ficaram claras para pesquisadora se a percepção que os policiais sobre seu contexto de trabalho e as relações socioprofissionais seria somente da UP que trabalhavam ou se eles estavam fazendo essa avaliação para além desse lugar, no caso, se estavam ampliando essa consideração para a SEJUSP e DEPENMG. Uma vez que as execuções das atividades profissionais devem seguir o que está disposto no ReNP e por inúmeras vezes as diretrizes e

orientações para execução do trabalho nas UP são definidas de forma uniformizada e determinadas pela SEJUSP e pelo DEPENMG.

Os itens que integram o fator relações socioprofissionais, para a pesquisadora foram os que mais apresentaram necessidade de serem ponderados na entrevista de grupo, isto porque as respostas não condizem com o que a pesquisadora observou e observa em seu cotidiano de trabalho nas UP em que trabalhou, sendo eles: a autonomia é inexistente, os funcionários são excluídos das decisões, existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados, existem disputas profissionais no local de trabalho, falta integração no ambiente de trabalho, falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional, falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional e as informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.

Quanto ao fator condições de trabalho, surgiram dúvidas em dois itens, sendo eles: as condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas e condições de trabalho. A reunião foi iniciada pela pesquisadora com agradecimentos pela contribuição e esclarecimentos sobre a metodologia da pesquisa. Os participantes foram informados de-que o áudio do encontro seria gravado, bem como foi indagado se alguém se oporia a ter sua voz registrada e, como houve concordância com os procedimentos, a reunião foi gravada para posterior transcrição.

Em seguida, foi feita a devolutiva dos resultados obtidos com o questionário aplicado para conhecimento e encaminhamento das questões que seriam debatidas com eles. Por receio de sofrer represálias, foi solicitado pelos participantes que, se possível, não fosse citado o nome da UP para preservar a identidade de todos. Então, com intuito de resguardá-los e por todas as questões éticas, inclusive dispostas no TCLE que lhes garante sigilo absoluto de suas informações pessoais, não será citado o nome da UP.

## **5. ANÁLISE DE RESULTADOS A PARTIR DO OLHAR DO POLICIAL PENAL SOBRE CONTEXTO DE TRABALHO**

Neste capítulo, são analisados, a partir do olhar dos policiais penais, quais são suas considerações a respeito do seu contexto de trabalho.

Desta forma, este capítulo está dividido em três tópicos. O primeiro fará uma breve apresentação das Unidades Prisionais pesquisadas para melhor compreensão do contexto de trabalho nos quais os policiais penais estão inseridos.

O segundo comporta a análise dos dados coletados através do ITRA trazendo qual percepção os policiais penais possuem a respeito da organização do trabalho, das relações socioprofissionais e do seu contexto de trabalho e quais os resultados do cruzamento de informações das respostas nas escalas com as variáveis do perfil do respondente.

E o terceiro tópico apresenta informações coletadas durante a realização da entrevista de grupo, sobretudo, como os policiais penais expuseram suas observações a respeito do seu papel no sistema prisional mineiro, violações de seus direitos e os impactos de sua profissão na sua vida.

### **5.1. Breve relato sobre as 06 Unidades Prisionais da 3ª RISP**

A 3ª RISP, lócus dessa pesquisa, é atualmente composta por 09 (nove) Unidades Prisionais. Sendo elas: Presídio Caeté I, Presídio de Jaboticatubas I, Presídio de Lagoa Santa I, Presídio de Mariana I, Presídio de Nova Lima I, Presídio de Ouro Preto I, Presídio de Santa Luzia I, Presídio Vespasiano Gestante I e Presídio Vespasiano II. Destas 09 (nove) UP, 08 (oito) são consideradas de porte pequeno e somente o Presídio Vespasiano II, hoje destinado ao público feminino é considerado de porte médio<sup>1</sup>.

De todas essas UP, as que possuem infraestruturas mais adequadas são o Centro de Referência à Gestante Privada de Liberdade e o Presídio Vespasiano I, ambos atendem o público feminino.

O Centro de Referência a Gestante Privada de Liberdade (CRGPL), denominado Presídio Gestante pelos servidores, está localizado na área rural da cidade, foi implantado há

---

<sup>1</sup> Os dados aqui apresentados foram fornecidos pela Diretoria Geral Regional da 3ª RISP

14 anos, sendo o pioneiro no país, e conta com 78 (setenta e oito) vagas para mulheres presas que na ocasião de sua prisão estavam gestantes. Até o término da escrita deste trabalho, de acordo com dados fornecidos pela Direção-Geral da 3ª RISP, havia 31 mulheres matriculadas nesta UP, número bem abaixo de sua capacidade, situação diferente de outras unidades masculinas que fazem parte da RISP em questão.

As mulheres gestantes, em cumprimento de sentença judicial, permanecem no CRGPL durante todo o período de gestação e até os bebês completarem 01 ano. Além de possuir uma boa infraestrutura, não possui celas e sim quartos adaptados para os bebês. Possui quadro completo e suficiente de servidores da área de segurança e da área técnico administrativa para atender toda a demanda deste público específico.

O Presídio Vespasiano I, localizado na área rural da cidade, desde 2018 passou a ser destinado somente para a custódia de mulheres de toda a RMBH, conta com vagas para 205 mulheres presas, no entanto, está com 211, número considerado ainda nos limites de sua capacidade. Antes de 2018, essa UP era destinada para o público masculino e, a partir de 2011, foi criada uma ala específica para o público LGBTQIA+. Atualmente, essa ala não existe mais nesta UP, ela foi transferida para o Presídio Jason Albergaria, localizado em São Joaquim de Bicas.

O Presídio de Vespasiano I possui uma boa infraestrutura, passou por reformas e ampliação para aumento de vagas em 2020. Conta com quadro de servidores completo, porém não é o suficiente para atender todas as demandas apresentadas pelas mulheres privadas de liberdade.

Isto, porque o público feminino privado de liberdade em sua maioria, são encarceradas por terem se relacionado afetivamente com pessoas vinculadas ao crime, em especial, com o tráfico de drogas. E estas mulheres, além de serem mães, são abandonadas pelas famílias.

Silveira (2009) e Varella (2017), que as mulheres apoiam materialmente e afetivamente os filhos, maridos e irmãos quando necessitam de cuidados, principalmente quando são presos, mas, que não elas não recebem o mesmo apoio de seus familiares e companheiros quando necessitam de cuidados e estão custodiadas.

Talvez, este fenômeno possa ser reflexo da nossa sociedade permeada pelo patriarcalismo e machismos, onde as mulheres, quando cometem algum tipo de crime são duplamente julgadas, o que normalmente não acontece com os homens quando praticam crimes.

Embora a mulher privada de liberdade não seja objeto de estudo desta pesquisa, é indispensável fazer essa inferência neste trabalho, porque as situações de abandono e frustrações vivenciadas por estas mulheres, impactam de alguma forma no contexto de trabalho dos policiais penais, principalmente das policiais penais femininas, que de alguma maneira, tentam amenizar essas ausências.

Por sua vez, o Presídio de Caeté I, destinado ao público masculino, fica localizado próximo ao centro Histórico da cidade, possui capacidade para 49 pessoas presas, no entanto, está com 81 Indivíduos Privados de Liberdade (IPL) matriculados, bem acima da capacidade.

Em 2009 a SUAPI assumiu a custódia de presos da cadeia pública da cidade. Entretanto, foi entregue para a SUAPI, somente o espaço onde era a carceragem, que ficava nos fundos do prédio que até hoje é ocupado pela Polícia Civil. Todo o espaço destinado para o funcionamento da UP é muito precário e improvisado, inclusive as celas. Além dessa situação, a UP não dispõe de quadro suficiente de servidores, com o número de Policiais Penais abaixo do mínimo e sem nenhum servidor técnico administrativo.

O Presídio de Jaboticatubas I, destinado ao público masculino, tem a capacidade para 41 IPL, também está acima de sua capacidade com 63 IPL matriculados. Está localizado no centro da cidade. Ocupa um prédio que também foi da Polícia Civil, e conta com uma infraestrutura precária e improvisada. A situação do Presídio de Jaboticatubas é a mesma de Caeté, com número de Policiais Penais abaixo do mínimo e também não conta com nenhum servidor técnico administrativo em seu quadro de funcionários.

Presídio de Lagoa Santa I, destinado ao público masculino tem a capacidade para 46 IPL, também está acima de sua capacidade com aproximadamente 107 IPL matriculados. Está localizado em um bairro residencial da cidade, ao lado do Hospital Santa Casa de Misericórdia. A situação do Presídio de Lagoa Santa não e não difere muito da situação de Caeté. Sua infraestrutura também é precária e improvisada, o número de Policiais Penais também está abaixo do mínimo previsto, e como os demais não conta com o quadro completo de servidores técnicos administrativo.

O Presídio de Santa Luzia I, destinado ao público masculino, tem vagas para 48 IPL e hoje está com 157 IPL matriculados, praticamente o triplo de sua capacidade. A UP, como as outras, não possui quadro de servidores técnicos administrativos completos, e o número de policiais penais ainda é baixo. A maioria das pessoas presas nesta UP reside na região do aglomerado Palmital, onde está localizada a UP. Este presídio também ocupou um imóvel

que antes era utilizado pela Polícia Civil, que até o ano de 2007 estava responsável pela custódia de presos neste local, quando a SUAPI assumiu a gestão e a carceragem.

O aglomerado Palmital compõe o Distrito de São Bendito, considerada a área mais populosa da cidade de Santa Luzia, e fica ao público masculino, tem vagas para 48 IPL e hoje está com 157 IPL matriculados, praticamente o triplo de sua capacidade. A maioria das pessoas presas nesta UP reside na região do aglomerado, que fica a 4,8 km de distância da Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais.

De acordo com dados de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Santa Luzia possui uma população de em torno de 205.666 mil habitantes.

O Distrito de São Benedito atualmente registra uma população em torno de 130. 390 (centro e trinta mil e trezentos e noventa), sendo composto por 15 bairros e 02 conjuntos habitacionais/COHAB, Cristina e Palmital considerados um dos maiores da América Latina, conforme dados do Censo 2010 do IBGE, demonstrando que a maioria residente no município de Santa Luzia, está concentrada neste distrito<sup>2</sup>.

De Todas as UP aqui pesquisadas, pode se dizer que provavelmente seja a única, que está localizada em uma comunidade com expressiva densidade populacional sendo considerada um território conflagrado, ou seja, localidade com taxas altas de vulnerabilidade social e pessoal e de incidência criminal, principalmente, pelo grande movimento de tráfico de drogas.

De 1993 a 2004 Santa Luzia ficou em evidência, identificado como um dos municípios mais violentos da região metropolitana, com taxa bruta de<sup>3</sup> 155,8% ocorrências por 100 mil habitantes, sendo o Palmital responsável por 56% dos crimes, ocupando o 4º lugar dentre os mais violentos do Estado.

O distrito de São Benedito apresentou alto índice de criminalidade, principalmente de homicídios, fazendo com o município ocupasse 78º lugar no ranking nacional, e 10º do Estado, tendo o Palmital, respondendo por 46,75% dos crimes contra a vida ocorridos no Município, no período de janeiro a outubro de 2013<sup>4</sup>.

Além dessas peculiaridades, o prédio que abriga o presídio está situado na área central da comunidade, próximo à conhecida “Praça da Savassi”. Os muros da UP fazem divisa com a

---

<sup>2</sup> Dados Censo IBGE 2010

<sup>3</sup> Centro de Estudos e Pesquisas em Segurança Pública - Universidade Federal de Minas Gerais - CRISP/UFMG.

<sup>4</sup> 35º Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Escola Estadual Reny de Souza Lima e a Unidade Básica de Saúde Celso Diana, ficando no meio desses dois equipamentos.

De certo modo, o que pode ser percebido é que todos os presídios pesquisados, com exceção dos 02 (dois) presídios destinados ao público feminino, não possuem o mínimo de infraestrutura que ofereça condições dignas nem para as pessoas que ali estão encarceradas e muito menos para os trabalhadores.

As 04 (quatro) UP destinadas ao público masculino não têm, sequer, salas, banheiros, refeitórios, alojamentos para descanso adequados para os trabalhadores. Sem contar que das 06 (seis) UP pesquisadas, somente uma, a CRGPL destinada para IPL gestantes, possui quadro de técnicos administrativos completo.

O déficit de servidores da área técnico administrativa, causa outra situação de desfalque nas equipes de segurança, porque para suprir a demanda da área administrativa, as UP são obrigadas a desviar policiais penais de sua função para fazer atividades administrativas que conforme legislação que criou a SEJUSP, seriam de competência dos ASEDS (assistentes administrativos) e não de policiais penais.

Essas situações aqui apresentadas foram expostas pelos entrevistados de forma muito clara e objetiva e poderão ser percebidas tanto nos resultados alcançados pelo questionário do ITRA, como na entrevista de grupo apresentada a seguir.

## 5.2. Perfil Demográfico dos Participantes

A pesquisa coletou dados relativos ao perfil demográfico dos participantes, sendo eles: Sexo, gênero, raça/cor/etnia, idade, estado civil, religião e tempo de serviço como policial penal. O item referente ao nível de escolaridade não foi inserido, que, por hora, foi avaliado pela pesquisadora que não seria um dado de relevância para o resultado da pesquisa, até porque todos os policiais penais possuem ensino médio completo, escolaridade mínima exigida para ingressar na carreira.

A distribuição dos perfis apresentou da seguinte forma:

- **Sexo:** 21 (25,6 %) informaram ser do sexo feminino e 61 do sexo masculino (74,4%). Com relação ao gênero, 73 (89 %) se autodeclararam serem cisgênero, 6 (7,3%) se declaram ser Não-Binário e 03 (3,7) não responderam este quesito.



- **Raça/cor/etnia:** 4 (4,9%) se autodeclararam ser amarelo, 9 (11,%) declararam ser brancos, 41 (50%) declararam ser pardos, 10 (12,2 %) declaram ser pretos e 18 (22%) não responderam.
- **Idade** foi respondido por todos os participantes, 13 (15,9%) tem de 20 a 35 anos, 64 (78%) possuem entre 35 a 50 anos, e 5 (6,1%) disseram ter entre 50 a 60 anos. Também não houve abstenção nas respostas sobre o estado civil sendo assim distribuído: 1 (1,2%) declarou ser amasiado, 59 (72%) São casados, 5 (6,1) divorciados, 17 (20,7) disseram ser solteiros.
- **Religião:** 2 (2,4%) disseram ser kardecistas, 33 (40,2%) declaram ser católicos, 37 (45,1%) são evangélicos, 10 (12,2) não responderam.
- **Tempo de Trabalho como policial Penal:** 39 (47,6) disseram que tem entre 05 a 10 anos de tempo serviço, 39 (47,6%) disseram ter de 10 a 20 anos de tempo de serviço, 2 (2,4%) tem de 20 a 30 anos de tempo de serviço e 2 (2,4) não responderam.

### 5.3 O que revelou o ITRA sobre a percepção que os policiais penais possuem sobre seu contexto de trabalho?

Como mencionado, optamos por aplicar a EACT do ITRA para realização desta pesquisa, Ferreira e Mendes (2008), explicam que: A “EACT é construída com itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator, considerando o desvio de padrão em relação ao ponto médio.

#### QUADRO 2- Classificação da Avaliação da EACT

Resultados	Classificação da avaliação	Interpretação
Abaixo de 2,29	Satisfatório	Resultado positivo e produtor de bem-estar no trabalho. Aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional.
De 2,30 a 3,69	Crítico	Resultado mediano indicador de “situação Limite” potencializando o mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e a médio prazo.
Acima de 3,70 até 5,0	Grave	Resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte Riso de adoecimento requerendo providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las

A tabela a seguir mostra os scores obtidos por meio do questionário aplicado na pesquisa.

**TABELA 03** - Estatística descritiva da Escala - EACT

<b>Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Organização do trabalho</b>	<b>3,70</b>	<b>1,060</b>
EACT1- O ritmo de trabalho é acelerado	3,82	,877
EACT2- As tarefas são cumpridas com pressão temporal	3,68	,928
EACT3- Existe forte cobrança por resultados	3,71	1,094
EACT4- As normas para execução das tarefas são rígidas	3,62	1,062
EACT5- Existe fiscalização do desempenho	3,77	1,200
EACT6- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	4,34	1,102
EACT7- Os resultados esperados estão fora da realidade	3,35	,935
EACT8- Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,04	1,082
EACT9- As tarefas são repetitivas	4,15	,705
EACT10- Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	4,02	1,042
EACT11- As tarefas executadas sofrem descontinuidade	3,17	,814
<b>Relações socioprofissionais</b>	<b>3,29</b>	<b>1,129</b>
EACT12- As tarefas não estão claramente definidas	2,79	,978
EACT13- A autonomia é inexistente	3,57	1,123
EACT14- A distribuição das tarefas é injusta	3,28	,990
EACT15- Os funcionários são excluídos das decisões	3,52	1,091
EACT16- Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	3,01	1,230
EACT17- Existem disputas profissionais no local de trabalho	3,45	1,156
EACT18- Falta integração no ambiente de trabalho	3,37	1,000
EACT19- A comunicação entre funcionários é insatisfatória	3,44	,944
EACT20- Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	3,26	1,294
EACT21- As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	3,21	1,245
<b>Condições de trabalho</b>	<b>4,22</b>	<b>,918</b>
EACT22-As condições de trabalho são precárias?	4,39	,797
EACT23-O ambiente físico é desconfortável?	4,35	,868
EACT24-Existe muito barulho no ambiente de trabalho?	4,45	,788
EACT25-O mobiliário no local de trabalho é inadequado?	4,21	1,003
EACT26-Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realização das tarefas?	4,07	,913
EACT27-O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas?	4,01	1,024
EACT28-Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários?	4,09	,878
EACT29-O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado?	4,22	,943
EACT30-As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas?	4,27	,943
EACT31-O material de consumo é insuficiente?	4,05	,967
EACT32-As condições de trabalho são precárias?	4,33	,876

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados obtidos pela pesquisa mostraram que nenhum fator da EACT apresentou média abaixo de 2,29, limite que aponta uma classificação satisfatória, muito pelo contrário indicaram tendência de CRÍTICO para GRAVE.

O fator Organização do trabalho obteve média de 3,70, classificada como avaliação negativa (Grave). Os policiais penais sinalizaram em suas respostas que no seu cotidiano de trabalho existem cobranças, vigilância e acompanhamento de desempenho, porém, simultaneamente, apontam que o planejamento desconhece a execução.

Ao retomar as questões que compõem esse fator, é possível estabelecer alguns critérios que se aplicam a contextos de trabalho em geral e especificamente na segurança pública. Os policiais penais estão indicando em suas respostas que o cotidiano tem cobranças, vigilância e acompanhamento do desempenho, ao mesmo tempo, em que o planejamento desconhece a execução.

Além de evidenciar a ausência de medidas administrativas relativamente simples, como seria o caso das pausas para descanso no trabalho, bem como planejar a continuidade das tarefas para que se obtenha melhor desempenho.

Cabe registro que o item “O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas” obteve a pontuação 4,34, sendo a maior pontuação nesse fator, indicando uma possível sobrecarga de trabalho.

O fator Condições de trabalho apresentou uma média de 4,22, também recebendo classificação negativa (GRAVE).

O Fator Relações Socioprofissionais foi o único que recebeu classificação mais moderada (Crítico), registrando média de 3,29. Esse fator obteve a menor média dessa escala, ratificando o que se apontou em coletivos de trabalho, em que as trocas profissionais, em dada medida, contribuem para amenizar o cotidiano e sinalizam a possibilidade de vivências significativas no trabalho.

O apoio, o pertencimento, a possibilidade de conversar e dividir experiências enriquecem a vida laboral, especialmente em um ambiente monitorado e hostil quanto o ambiente das prisões.

Aponta-se ainda que a menor pontuação entre todos os itens da EACT se deu nesse fator, qual seja, os respondentes assinalaram que os fatos de “As tarefas não estão claramente definidas” não é considerado um problema agravante para eles, pois a pontuação de 2,79, apesar de indicar uma “situação-limite” foi a que mais se aproximou do aspecto “satisfatório”.

Ainda em busca de pistas sobre a percepção dos respondentes, assinala-se que “A autonomia é inexistente” registrou uma pontuação de 3,57, indicando que uma tensão entre as opções anteriores, possivelmente considerando uma baixa autonomia, não se considerou um problema o fato das tarefas não serem distribuídas de forma rígida, possibilitando que as relações socioprofissionais também possam fazer a gestão do trabalho cotidiano nas prisões delimitadas pela pesquisa.

O fator Condições de trabalho apresentou uma média de 4,22, também recebendo classificação negativa (Grave) o que indica resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Trata-se de uma média muito próxima do limite superior da escala e indica forte risco de adoecimento.

Dentre os vários itens pesquisados, foi assinalado que “As condições de trabalho são precárias?” obteve a maior pontuação, ou seja, indicou a maior gravidade entre os demais itens de todos os fatores da EACT. Indicando que as prisões são percebidas por seus trabalhadores como ambientes ruins para trabalhar.

Os itens abordaram questões práticas para o desenvolvimento do trabalho, tais como as condições ambientais, como temperatura do ambiente, disponibilidade de equipamentos e adequação do posto de trabalho. Os resultados apontam a necessidade de providências imediatas nas causas visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Com base na orientação de Ferreira e Mendes (2008), a leitura que pode ser feita a partir desses resultados é de que os policiais penais avaliam seu contexto de trabalho de forma acentuadamente negativa. Ademais há indicativos de que o contexto de trabalho está lhes causando mal-estar e que existe forte risco para ocorrência de adoecimento profissional. Além disso, se faz urgente e imprescindível que a SEJUSP e o DEPEN implementem ações que venham extinguir ou pelo menos minorar esses efeitos.

#### **5.4 – Contribuições do Entrevista de Grupo para pesquisa**

A seguir são apresentados os relatos oriundos da interação da entrevista de grupo. Foi necessário realizar a entrevista de grupo para elucidar pontos obscurecidos em relação às relações socioprofissionais, à organização do trabalho e de seu contexto de trabalho. No dia que aconteceu a reunião, havia 16 (dezesesseis) policiais penais de plantão, porém, alguns finalizaram o horário do expediente do trabalho antes da reunião previamente

agendada, e outros ainda de plantão na UP, estavam em postos fixos de trabalho, que por questões de segurança e regulamento geral não poderiam em hipótese abandonar o posto.

Por este motivo, a entrevista em grupo foi realizado com 12 (doze) participantes, sendo 11 (onze) policiais masculinos e 01 (uma) policial feminina.

Destes participantes, 04 disseram ter entre 10 a 20 anos de trabalho como policial penal, os demais informaram possuir entre 05 a 10 anos de trabalho. Com relação à escolaridade, 04 (quatro) responderam possuírem ensino superior e 01 (um) estava cursando ensino superior e 07 (sete) possuíam ensino médio completo, escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

Pode ser observado durante o encontro que dos 12 dos policiais penais que aceitaram participar, 07 (sete) foram mais interativos e, que estes recebiam apoio dos demais durante suas falas. Tanto, que além de contribuírem no esclarecimento de algumas questões do ITRA que não ficaram tão claras, trouxeram outras questões interessantes que não foram contempladas no ITRA.

Importante relatar aqui que esta reunião foi considerada pelos policiais penais como um momento muito importante, porque nesta ocasião tiveram assegurados seu lugar de fala, como eles mesmos disseram, “teve alguém pelo menos uma vez na vida que tirasse um tempo para ouvir o lado do polícia”.

Iniciaremos pela análise dos relatos com temáticas que não foram abordadas no questionário aplicado.

#### **5.4.1. Visão do policial penal sobre a influência sua vida dentro e fora da cadeia.**

Neste tópico, discute-se em que medida os policiais penais percebem os impactos da profissão em sua vida intramuros e extramuros.

O trabalho, na concepção de Dejours (2011), não se exprime somente em transformar o mundo por meio da fabricação e produção, mas, principalmente, na fabricação, mas sobretudo, na modificação e criação de si.

Desta forma, conforme Dejours (2011), o trabalho se caracteriza como processo de transmutação do mundo, de objetivação do intelecto e de concepção da subjetividade. A partir dessa concepção, podemos compreender que o ato de labor molda nossa forma de pensar e de agir no mundo, assim, a humanidade se forma sob a influência do trabalho.

Esta assertiva de Dejours (2011) pode ser retratada na fala do policial penal abaixo:

PP 01 [...] ‘Eu mudei muito, e não gosto da minha mudança pois ela é referente ao que vivencio no trabalho, no que vejo, principalmente em questões de valores e em se valorizar. Pelo fato de sermos funcionários públicos, de estarmos ali todos os dias trabalhando, deixamos de nos questionar. [...] Por causa da nossa profissão somos julgados como agressores e opressores da integridade física dos presidiários, quando na verdade, existimos naquele espaço para zelar por ela, enquanto eles, mesmo que não sejam todos, cometeram crimes, e ao meu ver poderiam e podem continuar exercendo esse papel de violência dentro e fora do sistema prisional. [...] Mas assim como a realidade deles os moldam, eu e talvez todos que estejam nas mesmas condições de trabalho como eu, sejam moldados também. Não acredito mais no ser humano”.

A partir da fala de PP 01, podemos perceber com clareza que a profissão influencia eminentemente a vida deles, não só intramuros (dentro das prisões), mas, principalmente, extramuros (fora das prisões).

Ainda ficou evidenciado em sua fala que, devido à rotina estabelecida pelo trabalho, eles deixavam de questionar algumas situações vivenciadas e que estão perdendo determinados valores. Isso fica nítido nesse relato quando PP 01 diz que “não acredita mais no ser humano”. Talvez esse fato possa ser interpretado como uma estratégia de defesa individual ou coletiva.

Segundo Dejours (2012), O trabalho traz sofrimento para todos indiferente da ocupação profissional, ele ainda reforça que todos esperamos ser reconhecidos e que quando a qualidade do trabalho é reconhecida todas as situações que causam o sofrimento no trabalho é minorado, e o fato de ser reconhecido causa impactos positivos na construção da identidade do sujeito, mas quando não ocorre o reconhecimento, o sujeito retorna tudo para o seu sofrimento e somente a ele e é isso que ocorre com os policiais penais, eles não se sentem reconhecidos pelo seu trabalho.

Dejours (2012) acrescenta ainda que para pessoas que atuam em profissões de risco, como, por exemplo, policiais, bombeiros, trabalhadores da construção civil, este sofrimento pode ser maior, fazendo com que estes desenvolvam estratégias de defesa sutis e sólidas.

Entre esses profissionais, se desenvolve em sua maioria a estratégia coletiva da virilidade defensiva contra o medo para lutar num contexto de relações sociais de dominação onde não é possível desertar (DEJOURS, 2012, p. 103).

Entretanto, Dejours (2017) salienta, que ao desenvolverem tais defesas para reagir ao sofrimento gerado pelo constrangimento do trabalho, pode haver comprometimento de toda

a personalidade do sujeito, sobretudo, nas condutas e atitudes da vida privada, afetando principalmente, sua convivência familiar e afetiva.

A outra fala a seguir corrobora para afirmativas acima expostas.

[...] Eu sempre fui uma pessoa muito tranquila, de uns tempos pra cá estou notando que tenho ficado mais agitado, mais impaciente e me sentindo muito cansado, porque aqui na cadeia é barulho vinte e quatro horas. [...] É muito, mais muito barulho mesmo. [...] E este barulho tem me deixado nervoso sem paciência. [...] Um dia desses ai fiquei muito chateado, porque quando eu vi, estava gritando com minhas esposa e com meus filhos por uma coisa boba sem necessidade. PP 03

Outros relataram sentirem impactos de sua profissão em vários campos de sua vida, mas que estes ficam mais visíveis quando estão em momentos com sua família, de lazer em locais públicos, como colocado por um participante no relato a seguir.

[...] Eu sinto mais o peso de ser policial penal quando saio com minha família, eu fico atento o tempo todo com receio de que algum vagabundo que passou pelo sistema, me reconheça como policial penal e tente fazer alguma coisa contra minha família, pra cobrar vacilo de algum colega que covardiu com ele na cadeia, porque da mesma foram que tem bons policiais, os maus também existem, só que na hora de cobrar vacilo o vagabundo não vai olhar isso, ele vai querer vingar em qualquer um. [...] Por isso, quando eu saio com minha família eu não consigo curtir, fico o tempo todo alerta. PP 02

Podemos perceber, a partir desta fala, que os policiais penais compreendem que a profissão pode trazer impactos negativos para sua saúde mental, mas também para as pessoas do seu convívio familiar e social.

Outro ponto desta fala que não pode ser desconsiderado é de que as situações vivenciadas intramuros das UP, onde foi colocado que elas refletem pontualmente na vida extramuros desses profissionais e faz com que os policiais fiquem incessantemente em estado de alerta e desconfiados de tudo e de todos, algo também identificado por Moraes (2013).

Dejours (2015), explica essa situação, para ele, o trabalho nunca será neutro para quem o realiza, isto, devido à movimentação e a interação que são considerados essenciais para a sua realização, e que seus efeitos podem a vir favorecer a promoção do equilíbrio psíquico, mas também, podem ser danosos. Que determinados fatores, como, por exemplo, grau de satisfação e o dimensionamento das cargas físicas, mentais e emocionais relacionados ao trabalho, podem influenciar pontualmente sobre o indivíduo.

Destarte, podemos evidenciar por esses relatos que a atividade profissional dos policiais penais impacta negativamente em vários campos da sua vida profissional, pessoal e para suas relações sociais.

#### **5.4.2. Visão dos policiais sobre suas relações socioprofissionais e contexto de trabalho**

Como já citado anteriormente a carreira de Policial Penal não é hierarquizada, importante lembrar que a carreira é verticalizada, todos são promovidos da mesma maneira conforme a legislação, e os cargos de direção e chefias são alçados por cargo de comissão, atualmente ocorrem seleções para diretores de presídios, mas, ainda, há muitos cargos estratégicos por indicação (cargo de comissão).

O que é apontado por muitos policiais penais como algo que prejudica muito a execução do trabalho, porque muitas vezes o planejamento das ações foram pensadas por pessoas que saíram da faculdade e passaram no concurso, mas nunca pisaram por uma cadeia, ou como eles dizem “nunca bateram uma tranca”.

Assim, os relatos dos policiais penais trazem suas ponderações a respeito dessas questões e sobre a autonomia, inexistentes, falta de participação nas decisões, comunicação insatisfatória entre funcionários e chefias e sobre as disputas profissionais no seu ambiente de trabalho.

PP 01 avalia que:

[...] Autonomia nós temos, apenas não exercemos.[...] Nos dão essa opção, mas, ao mesmo tempo, agir com autonomia, parece ser algo muito distante para nós. [...] Talvez porque não temos uma lei orgânica que nos dê segurança para exercer essa autonomia, porque, dependendo do procedimento a gente fizer para desembolar com um preso ou evitar que a cadeia vire, somos responsabilizados e corremos o risco de sermos punidos, porque sequer temos uma Lei Orgânica.

Já PP 02 coloca que:

[...]. Quanto à sermos excluídos de decisões, nas equipes e no presídio isso não acontece, entre nós há democracia, somos um time de policiais penais. [...] Mas referente à informações ou decisões fora das equipes ou da cadeia já ocorreu. [...] Nessa pandemia aí, aconteceu dos presos saberem mais dos procedimentos de



visitas e outras coisas do que eu, muitas vezes a secretaria aos invés de informar as cadeias primeiro, falava primeiro com a Globo e coma Record, e a gente ficava sabendo porque família ligava aqui, porque tinha visto na televisão. [...] A falta de comunicação não é por parte da direção da cadeia e dos colegas não, é da secretaria, eu falo por mim mas com certeza, o pessoal que trabalha aqui comigo acham a mesma coisa.

Sobre esses temas PP 05 faz seguintes observações:

[...] É como uma relação de mestre e servo, você apenas cumpre as ordens sem saber a precedência daquela decisão. [...] Essa prática vem da secretaria e não da direção da cadeia que passa o mesmo que a gente, a meu ver estabelece um grande abismo entre ter autonomia, sem você possuir todas as informações necessárias e corretas para fazer do meu trabalho. [...] Vejo, que as pessoas que estão trabalhando hoje lá dentro da secretaria e que passaram no concurso e estão lá não por meritocracia, mas por indicação política, não estão preocupados com a realidade que vivemos aqui na ponta da lança, e muito menos com a nossa segurança por causa do cargo que exercemos como policial penal, nós até hoje não temos uma Lei Orgânica aprovada, a Polícia Civil e a Militar tem a muito tempo, menos nós. [...] Como foi dito antes pelo colega, os presidiários e suas famílias tem mais conhecimento de algumas decisões e de algo que não sabemos, por falta de comunicação da secretaria com quem está aqui em baixo, no front. PP 05

PP 02 trouxe ainda contribuições sobre as disputas entre profissionais e autonomia.

[...] Olha pra você ver como são as coisas. [...] Uma vez eu e um outro colega estávamos fazendo escolta em um hospital, aí funcionários da corregedoria que são policiais penais como nós, chegaram no hospital pra fazer oitiva do preso que a gente estava escoltando. [...] Aí não cumprimentaram a gente, não se identificaram, mandaram a gente sair fechou a porta, nos trataram com indiferença, como se fôssemos menos que eles devido eles estarem em lotados na corregedoria. [...] O correto deles seria seguir um protocolo de identificação, sabe? Dar bom dia, dizer o nome e apresentar como deveria. [...] No geral não há disputas entre as equipes dentro da cadeia, mas sim com colegas de fora tipo esses aí que eu contei que sempre nos trata com indiferença e sempre busca um jeito de ferrar com a gente. [...] Aí eu fico pensando, como um colega policial penal só porque está na corregedoria, se coloca como superior a nós? [...] Só porque acha que o lugar que estão e o serviço deles é mais importante que o nosso aqui é porque ele fica no ar-condicionado da Cidade Administrativa? [...] Mas aí é o seguinte, somos nós que fazemos a engrenagem da secretaria girar, porque é a gente que está na cadeia mantendo ela tranquila sem virar [...] Aí te falo como pode haver autonomia se na verdade nem somos vistos como profissionais de respeito pelos próprios colegas de farda? [...] Para mim não há uma disputa em um grupo que já há segregado, porque não há espírito de corpo entre todos que de certa maneira fazem parte da mesma secretaria e que é policial penal como eu. [...] Pra você ter ideia a nossa carreira e tão desunida que não lutamos juntos pra conseguir passar a nossa Lei Orgânica para nos dar mais autonomia e garantir nossos direitos. PP 02

Com relação a comunicação entre colegas e chefias PP 04 tem a seguinte opinião:

[...]. Nós não temos problemas com comunicação entre nós aqui do presídio não, e nem com os diretores que são nossa chefia imediata. Como falou os colegas aí antes, nosso problema é com colegas policiais penais que estão em cargos lá dentro da secretaria trabalhando em vários setores e quando você liga lá ter algumas informações, por exemplo, sobre tratamento de saúde, férias ou outra alguma coisa sobre o trabalho, não consegue falar, não tem ninguém para te atender, está todo mundo em home office e nós aqui na cadeia, como diz os presos “amargando veneno”. [...] Olha e muito desses colegas policiais penais que estão lá, sequer passaram uma na cadeia, nunca bateu tranca e nem sabe como funciona de fato uma cadeia, porque cadeia é complexa, uma caixa de surpresa. [...]. Simplesmente passaram no concurso, fizeram só o como eles tem padrinhos políticos foram direto para secretaria, ficar no ar-condicionado e só tomam alguma decisão ou fazem alguma coisa, como disse o colega ai, pra nos prejudicar, pra nos ferrar. PP 04

Em todas as falas ficou destacado que os policiais penais observam que deficiências relacionadas a comunicação entre colegas e chefias, que a tomada de decisões sem a participação deles e, principalmente, sobre a ausência de autonomia e disputa entre colegas, não ocorrem no âmbito das UP que estão lotados, mas que, na verdade, é uma prática exercida na estrutura organizacional da SEJUSP e DEPENMG, e que este mecanismo utilizado pela SEJUSP e pelo DEPENMG lhes causa sofrimento.

Também ficou evidente que a forma de condução da SEJUSP e DEPENMG no que diz respeito à distribuição de cargos sem usar a meritocracia, contribuem para promover um péssimo ambiente social de trabalho e para segregar o corpo de policiais penais.

Dejours (2012) elenca uma explicação a respeito do que foi colocado pelos entrevistados. O autor expõe que o sofrimento no ambiente de trabalho é muito grande, e devido a isso há indivíduos mesmo sendo consideradas como “pessoas boas”, acabam por aceitarem a colaborar na perpetração do mal e da injustiça contra outrem, em troca de estar em um cargo melhor, ou conservar o cargo, sua posição, seu salário, suas vantagens e não comprometer seu futuro e sua carreira.

Dentro do que foi colocado por Dejours (2012), podemos recorrer a Sennet (2006), ele ressalta que o novo modelo de trabalho imposto pelo capitalismo contemporâneo supercompetitivo, estabeleceu nos últimos vinte anos um novo tipo de homem, um indivíduo dissimulado e dentro deste contexto, a corrosão do caráter humano é uma consequência inevitável, e assim o ser humano para alcançar seu objetivo individual, não se importa com seu semelhante.

Dejours (2012), ainda reforça que ambientes onde os trabalhadores vivenciam situações onde seus próprios colegas de trabalho criam obstáculos para dificultam a execução de suas atividades, cria-se um ambiente social de trabalho malíssimo,

principalmente, quando sabem desenvolver com competência e efetividade, somadas à sonegação de informações sobre o trabalho a ser implementado, e esta é uma causa frequente que traz como consequência o sofrimento no trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos policiais penais sobre o seu contexto de trabalho. Os dados coletados indicam que os policiais penais percebem seu contexto de trabalho negativamente, recebendo classificação grave, que, de acordo com interpretações do ITRA, há fortes riscos de os trabalhadores serem acometidos por doenças relacionadas ao trabalho.

Tal resultado indica a necessidade de a SEJUSP e o DEPEN criarem mecanismos que extingam ou minorem os fatores que possam causar doença do trabalho.

É essencial serem executadas ações que promovam a valorização profissional e, principalmente, que trazem reconhecimento. Condições de trabalho, programas de atenção à saúde e promoção da qualidade de vida configuram-se como fatores cruciais para fomentação da valorização profissional no campo da segurança pública.

Outra questão é o fato de a profissão não ter sido regulamentada ainda. Como mencionado no decorrer deste trabalho, há uma legislação vigente que criou a carreira de Policial Penal, porém, não foi criado nenhum dispositivo jurídico que a regule, que assegure seus direitos e que lhes dê respaldo legal para executarem sua atividade com autonomia e segurança.

A criação e aprovação da Lei Orgânica da Polícia Penal entra no rol de valorização profissional e reconhecimento, sendo um tema que deve ser considerado de suma importância para a regulamentação da profissão.

Destarte, evidenciou-se ainda que estas situações somadas à ausência de execução de ações ou projetos efetivos que visem a promoção de condições e qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, por parte da SEJUSP e do DEPENMG, se constitui como fator determinante para possibilitar o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, mal-estar, sofrimento, sintomas.

Como profissionais do serviço social pertencentes ao quadro de servidores do DEPEN/MG, se faz necessário que contribuamos mesmo que de maneira irrisória na elaboração e na execução das políticas públicas e ações que venham promover a garantia dos conjuntos de direitos, a liberdade e autonomia dessa classe de trabalhadores conforme compromissos estabelecidos nos princípios do Código de Ética que rege a profissão de assistente social. E esta pesquisa, mesmo sabendo das suas limitações e que o tema aqui proposto não se esgotará, ainda assim, é uma pequena contribuição.

Aqui, no final, trago uma reflexão que Athayde (2007) fez em uma passagem no livro *Falcão Meninos do Tráfico*: “Talvez as guerras e as mortes entre os ditos marginais e policiais só mudem quando eles tiverem a consciência de que foram gerados nos mesmos úteros”. (Athayde, 2007, p. 63)

Há anos essa reflexão me fez entender que lutar pela dignidade e por políticas públicas para os nossos jovens, negros, moradores de periferia não impede de lutarmos da mesma forma pela dignidade e políticas públicas de nossos policiais. Afinal, somos gerados nos mesmos úteros da discriminação e desigualdades.

Infelizmente, em nosso país, a pobreza, além de ser banalizada, é criminalizada, a classe trabalhadora é sistematicamente colocada à margem das políticas públicas, pelas oligarquias que comandam o país, prejudicando assim o acesso à cidadania plena dessa população.

## REFERÊNCIAS

- ADORNO, Sérgio, Prisões, Violência e Direitos Humanos no Brasil. In: Paulo Sérgio Pinheiro, Samuel Pinheiro Guimarães. (Org.). Direitos Humanos do Século XXI, 1ª ed, Brasília, Senado Federal, 2002, p. 1005-1030
- ADORNO, Sérgio, SALLA, Fernando, Criminalidade Organizada, mas prisões e os ataques do PCC, Estudos Avançados, São Paulo, v.21, n.61 p. 07-29, set/dez, 2007.
- ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante et al., Trabalho e Riscos de Adoecimento: um estudo entre Policiais Civis. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 27, n. 2, p. 199-208, abr./jun. 2011.
- ANTUNES, R. Os Sentidos Do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, 11ª reimp, São Paulo, Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, Isabela Cristina Alves, “Prender é fácil, manter presa/o eu acho muito mais complexo”: como mulheres e homens agentes prisionais percebem seu trabalho e se relacionam com as/os detentas/os. Belo Horizonte: UFMG, 2020, Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/35131>, Acesso em 20/08/2021
- ARENDT, Hannah, A Condição Humana, 10ª ed, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2009
- BALESTRERI, Ricardo Brisolla. Direitos humanos: coisa de polícia. Porto Alegre: CAPEC, Paster, 1998. 60 p.
- BAREMBLITT, Gregorio F. (2002) Compendio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática, 5ed., Belo Horizonte, Instituto Felix Guattari, 2002
- BARROS, Lúcio Alves; Os “Penalizáveis”, a Política, a Mídia e a Polícia Diante do Estado Democrático De Direito, Revista Científica da Faminas – V. 3, N. 3, 55-77 Set-Dez. de 2007
- BAUMAN, Zygmunt, Confiança e Medo na Cidade, Rio de Janeiro, ZAHAR, 2009
- BEATO, C. Determinantes da criminalidade em Minas Gerais. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 13 (37): 74-87, jun: 1998.
- BONFIM, Cristine et al. Condições de Trabalho e Morbidade Referida de Policiais Militares, Recife-PE, Brasil. Saúde Soc. São Paulo, v.21, n.4, p.989-1000, 2012
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília,,352 Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p

**BRASIL**, Emenda Constitucional nº 104, de 4 de dezembro de 2019, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc104.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc104.htm), acesso em: **20/11/2021**

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.social.go.gov.br/files/arquivos-migrados/54ea65997b6c44c14aa59c27bc4946a1.pdf>. Acesso em: 23/01/2022

BRASIL, Lei de Execução Penal, Nº 7210 de 11 de Julho de 1984. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm). Acesso em: 05/08/2021

BRASIL, Ministério da Justiça, Pesquisa: A segurança pública nas conferências brasileiras, Brasília, 2008, disponível em: [https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras\\_publicacoes/pagina-2/23pesquisa\\_a-seguranca-publica-nas-conferencias-brasileiras.pdf](https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes/pagina-2/23pesquisa_a-seguranca-publica-nas-conferencias-brasileiras.pdf), acesso em: 20/08/2021

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. Princípios e Diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH-SUS). 3. ed. Brasília: Ministério da Saúde, 2005. 97 p. (Série J. Cadernos – MS) (Série Cadernos técnicos – CNS).

BRASIL, Ministério da Justiça, Instrução Normativa Nº- 1, de 26 de fevereiro de 2010. Brasília: 2010. Disponível em: [https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/969/1/IN\\_GM\\_2010\\_1.pdf](https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/969/1/IN_GM_2010_1.pdf). Acesso em: 25/10/2019

BRASIL. Lei Nº 13.675, de 11 de junho de 2018. disponível em: <https://www.justica.gov.br/news/collective-nitf-content-1544705396.44>. Acesso em: 04/11/2021.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Sistema de monitoramento de políticas de valorização profissional para operadores de segurança pública / Secretaria Nacional de Segurança Pública. Brasília: 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/pro-vida/sistema-de-monitoramento-de-indicadores-de-valorizacao-profissional.pdf>. Acesso em: 15/10/2019

BRASIL, Ministério da Justiça, Pesquisa: A segurança pública nas conferências brasileiras, Brasília, 2008, disponível em: [https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras\\_publicacoes/pagina-2/23pesquisa\\_a-seguranca-publica-nas-conferencias-brasileiras.pdf](https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/outras_publicacoes/pagina-2/23pesquisa_a-seguranca-publica-nas-conferencias-brasileiras.pdf), acesso em: 20/08/2021

BRASIL. Trabalho e previdência: acesso a informação de dados abertos. Boletim Estatístico da Previdência Social, v. 26, n. 07, jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/beps072021\\_final-1.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/beps072021_final-1.pdf). Acesso em: 18 agosto. 2022

CALDEIRA, Tereza Pires do Rio. Cidade de Muros: Crime, Segregação e Cidadania em São Paulo, 2ª ed, São Paulo, 34 Ltda, 2003, 385 p.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: O longo Caminho*, Rio de Janeiro, Civilização, 2001.

CERQUEIRA, Daniel. et al. *Atlas da Violência 2019*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA): Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/19/atlas-da-violencia-2019>. Acesso em: 09/02/2022

CHAUÍ, Marilena de Souza; ITOKAZU, Ericka Marie; CHAUÍ-BERLINCK, Luciana. *Sobre a violência*. 1ª ed, Belo Horizonte, v. 5, Autêntica, 2017. 317 p.

CLINICAND - Psicanálise e Esquizoanálise, Entrevista: Christophe DEJOURS: *Violências no Trabalho*, YouTube, publicado em 14 de jan. de 2020, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=9cdgnzQ0NSg>, acesso em: 18/10/2022

DEJOURS, Christophe, *A Banalização da Injustiça Social*, 7ª ed, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2012, 158 p.

DEJOURS, Christophe, *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: DUBLINENSE, 2017.

DEJOURS, Christophe, *Psicopatologia do trabalho - psicodinâmica do trabalho*. Laboreal, Porto, v.7, n.1, p.13-16, 2011

DEPEN. *Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias*. Disponível em: <http://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias>. Acesso em: 06/04/2021

ELPAIS, *No Brasil do PCC, mais de 30 facções articulam o crime organizado no sistema penitenciário federal*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-19/no-brasil-do-pcc-mais-de-30-faccoes-articulam-o-crime-organizado-no-sistema-penitenciario-federal.html>, Acesso em: 30/11/2021

FERNANDES, Paula Cristina de Moura, RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes, *Sentidos do trabalho prisional: uma revisão da literatura*, *Textos & Contextos* (Porto Alegre), v. 17, n. 2, p. 346 - 362, ago./dez. 2018

FIGUEIREDO, Amanda Mátar, *Aplicação do Modelo de Gestão em Rede Organizacional às Políticas Públicas de Segurança: O caso da Política de Integração do Sistema de Defesa Social de Minas Gerais*, FPPJ, Belo Horizonte, 2014, Dissertação de Mestrado.

FIGUEIRÓ, Rafael de Albuquerque, *Trabalho E Risco De Adoecimento: o caso da companhia feminina da polícia militar do Rio Grande do Norte, Brasil*, *Recima 21 - Revista Científica Multidisciplinar*, v.3, n.8, p. 1-18, 2022.

FOLHA DE SÃO PAULO, *Suicídios entre agentes de segurança pública acendem alerta em MG*, Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/09/suicidios-entre-agentes-de-seguranca-publica-acendem-alerta-em-mg.shtml>, Acesso em 02/02/2020



FONTANA, Rosane Teresinha, MATTOS, Gisele Domingues. Vivendo entre a Segurança e o Risco: implicações à saúde do policial militar. *Ciência Cuidado e Saúde*, 2016 Jan/Mar; 15(1):77-84. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/20239>. Acesso em Abr 2022

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Anuário de Segurança Pública 2019. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica>. Acesso em 1º de outubro de 2021.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão, 36. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009, 291 p.

FROMM, Erick, O Medo à Liberdade. 14ª ed, Rio de Janeiro: Zahar, 1983, p. 239.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999

GUIMARÃES, Rodrigo Nascimento Lacerda. Policial militar é cidadão? Disponível em: [www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br), acesso em 10/09/2009.

HOJE EM DIA, Déficit de agentes e estruturas precárias formam cenário caótico nos presídios mineiros. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/horizontes/d%C3%A9ficit-de-agentes-e-estruturas-prec%C3%A1rias-formam-cen%C3%A1rio-ca%C3%B3tico-nos-pres%C3%ADdios-mineiros-1.682011>. Acesso em 14/04/2021

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Características étnico-raciais da população: classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9372-caracteristicas-etnico-raciais-da-populacao.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 02/02/2022

ICPS (Institute for Crime & Justice Research) Londres, 2021. Disponível em: [https://www-prisonstudies-org.translate.google.com/country/brazil?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=pt&\\_x\\_tr\\_hl=pt-BR&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-prisonstudies-org.translate.google.com/country/brazil?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc)

IPPES. Instituto de Pesquisa, Prevenção e Estudos em Suicídio, Boletim IPPES 2020: Notificação de Mortes Violentas Intencionais entre Profissionais de Segurança Pública no Brasil. MIRANDA, Dayse et al. Rio de Janeiro: Disponível em: <https://ippesbrasil.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Boletim-IPPES-2020-Notifica%C3%A7%C3%A3o-de-Mortes-Violentas-Intencionais-entre-Profissionais-de-Seguran%C3%A7a-P%C3%BAblica-no-Brasil-ERRATA.pdf>. Acesso em 22/02/2021

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 1995.

LEMGRUBER, Julita. Controle da criminalidade: Mitos e fatos. Encarte da Revista Think Tank. São Paulo: Instituto Liberal, 2001.

LOURENÇO, L. C. Na frente das grades: uma pesquisa com agentes penitenciários da região metropolitana de Belo Horizonte. In: COELHO, M.T.Á.D., and CARVALHO FILHO, M.J., orgs. Prisões numa abordagem interdisciplinar . Salvador: EDUFBA, 2012, pp. 97-119

MANSO, Bruno Paes, A república das milícias: Dos esquadrões da morte à era Bolsonaro, 2ª ed, Rio de Janeiro, Todavia, 2020.

MARIANO, Benedito Domingos, Justiça, Segurança Pública e direitos humanos. In: MOSER, Cláudio, RECH, Daniel (Org.). Direitos Humanos no Brasil Diagnósticos e Perspectivas, Rio de Janeiro, Ceris, Murad, Misereor, 2004.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: Mirlene Maria Matias Siqueira. (Org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p. 111-123.

MINAS GERAIS, Decreto N. 43.295, de 29 de abril de 2003. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Defesa Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/legislacao/decreto\\_43295\\_03.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/legislacao/decreto_43295_03.pdf). Acesso em 05/08/2021

Minas Gerais, Lei Estadual N° 14.695 de 30 de julho de 2003. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=14695&ano=2003&tipo=LEI>. Acesso em: 24/03/2021

MINAS GERAIS, Lei Estadual N° 14.695 de 30 de julho de 2003. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=14695&ano=2003&tipo=LEI>. Acesso em: 24/03/2021

MINAS GERAIS, Lei 2225 de 27 de julho de 2016. Estabelece a estrutura orgânica da **administração** pública do Poder Executivo do **Estado** e dá outras providências Minas Gerais, Minas Gerais, Lei Estadual N° 5406 de 16/12/1969. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=5406&ano=1969>. Acesso em 24/03/021

MINAS GERAIS, Regulamento de Normas e Procedimentos do Sistema Prisional, 2016, Disponível: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/suapi/Regulamento%20e%20Normas%20de%20Procedimentos%20do%20Sistema%20Prisional%20de%20Minas%20Gerais%202028.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/suapi/Regulamento%20e%20Normas%20de%20Procedimentos%20do%20Sistema%20Prisional%20de%20Minas%20Gerais%202028.pdf) . Acesso em 03/05/2021

MINAS GERAIS, Resolução Estadual n° 1618, de 07 de julho de 2016, que aprovou o Regulamentos e Normas de Procedimentos das atividades de rotina das áreas de segurança e atendimento das Unidades Prisionais do Estado de Minas Gerais (ReNP).

MINAYO, Maria Cecília de Souza, et al. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. Ciência & Saúde Coletiva, 16(4):2199-2209, 2011, RJ. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/x4dWvKpCDFhmvbY39ncfDHx/abstract/?lang=pt>, Acesso em: 15/03/2020

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

MIRANDA, Dayse. GUIMARÃES, Tatiana. O Suicídio Policial: O que sabemos? Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social-Vol.09-Nº 1- 13-14. 2016

MIRANDA, Dayse. Por que policiais se matam? Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do estado do Rio de Janeiro. 1ª ed. Rio de Janeiro: Mórula Editorial, 2016.

MORAES, Pedro R. Bodê de, A identidade e o papel de agentes penitenciários, Tempo Social, v. 25, n. 1, p. 131-147, 2013.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira. Direitos humanos na polícia. In: Segurança pública e violência: o Estado está cumprindo seu papel. LIMA, Renato Sérgio de Lima; PAULA, Liana (Orgs.). São Paulo: Contexto, 2006. 115 p.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira. Ser policial é, sobretudo uma razão de ser. Cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do rio de Janeiro. Rio de Janeiro: IUPRJ, 1999, Tese de Doutorado.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira; PROENÇA JR, Domício. Muita politicagem, pouca política os problemas da polícia são. Estudos Avançados, São Paulo, v.21, n.61 p. 159-172, set/dez, 2007.

NETO, Annibal Muniz Silvany et al. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 18(3):807-816, mai-jun, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/yxFPZVfgR56vpQ697Ld4KcQ/?lang=pt>. Acesso em: 25/05/2019

NUNES, Vaneska de Oliveira et al. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: Sintomas mais frequentes. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(1), 2017, 46-53. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572017000100006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100006). Acesso em 23/03/2022

OIT. Organização Internacional Do Trabalho. Conceito de condições de trabalho. 2022. Disponível em [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650796/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650796/lang--pt/index.htm). Acesso em Jun 2023

OLIVEIRA, Victor Neiva et al, Agentes Penitenciários Aprisionados em Suas Redes?, Revista Brasileira de Ciências Sociais , São Paulo- v. 34 N° 101, 2019, p. 6-24

OLIVEIRA, Victor Neiva. O dilema indenitário dos agentes de segurança penitenciária: guardiões ou policiais?. Belo Horizonte: UFMG, Tese de Doutorado, 2018, disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/browse?type=author&value=Victor+Neiva+e+Oliveira>. Acesso em: 13/12/2020.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (1994). Informe sobre desarrollo humano, 1994: *Nuevas dimensiones de la seguridad humana*. Disponível em: [https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1994\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1994_es_completo_nostats.pdf). Acesso em: 27/12/2021

RAMOS, Sílvia; MUSUMECI Leonarda, Elemento Suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro, 1ª ed. Rio de Janeiro, 2005, 321 p.

RODRIGUES, João Gaspar. Segurança Pública e comunidade. Alternativas à crise. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2009.

ROLIM, Marcos. A Síndrome da Rainha Vermelha: policiamento e segurança pública no século XXI. 298 p, Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

ROSEIRA, A.P. Do carcereiro ao guarda prisional: (re) configurações sociais de uma profissão. Configurações, v. 13, p.69-78, 2014. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/2403>. Acesso em 28/04/2021

SÃO PAULO, Ouvidoria de Polícia do Estado de São Paulo. Uma análise sobre Suicídio Policial. 1ª ed, São Paulo, Ed. Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, 2019.

SAPORI, Luis Flavio. Segurança pública no Brasil: desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007.

SAPORI, Luis Flavio. Segurança pública no Brasil: desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007.

SENNETT, Richard, 1943- A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no Novo capitalismo / Richard Sennett; tradução Marcos Santarrita. – 1ª ed. – Rio de Janeiro: BestBolso, 2012.

SILVEIRA, Andreia Maria, Atitudes em relação à violência - Reflexões a partir dos Diálogos sobre Segurança Pública com as mulheres do Rio de Janeiro, In: SENTO-SÉ, João Trajano, Segurança Pública: outros olhares, novas possibilidades. Brasília, SPM, 2009, 172 p.

SOARES, Luís Eduardo. Meu casaco de General – Quinhentos dias no front da segurança pública no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2002.

SOARES, Luiz Eduardo, Segurança Pública tem Saída, 1 ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2006

SOARES, Luiz Eduardo. A política nacional de segurança pública: histórico, dilemas e perspectivas. Estudos Avançados, São Paulo, v.21, n.61, p.77-97, set./dez.2007.

SOARES, Luiz Eduardo. Desmilitarizar: segurança pública e direitos humanos, 1ª ed, São Paulo, Boitempo,, 2019

SOUZA, Edna Muniz de. Raça, Etnia, Condições de Trabalho e Saúde, 11 pág, disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/texto\\_raca\\_etnia.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/texto_raca_etnia.pdf), acesso em 16/09/2022.

SOUZA, Fátima, PCC a Facção, 1ª ed., Rio de Janeiro, Record, 2007

SOUZA, Robson Sávio Reis. Quem Comanda a Segurança Pública no Brasil?, 1ª ed., Belo Horizonte, Letramento, 2015.

WACQUANT, Loïc. As Prisões da Miséria. 2ª ed, Rio de Janeiro, ZAHAR, 2001, 208 p.

ZALUAR, A. Democratização inacabada: fracasso de segurança pública. Estudos Avançados, São Paulo, v.21, n.61, 2007, p. 31- 48,

## ANEXO I

## Escala do itra

## 1ª Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho:					
1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O ritmo de trabalho é excessivo	0	1	2	3	4 5
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	0	1	2	3	4 5
Existe forte cobrança por resultados	0	1	2	3	4 5
As normas para execução das tarefas são rígidas	0	1	2	3	4 5
Existe fiscalização do desempenho	0	1	2	3	4 5
O número de pessoas é insuficiente para a realizar as tarefas	0	1	2	3	4 5
Os resultados esperados estão fora da realidade	0	1	2	3	4 5
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	0	1	2	3	4 5
As tarefas são repetitivas	0	1	2	3	4 5
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	0	1	2	3	4 5
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	0	1	2	3	4 5
As tarefas não estão claramente definidas	0	1	2	3	4 5
A autonomia é inexistente	0	1	2	3	4 5
A distribuição das tarefa é injusta	0	1	2	3	4 5
Os funcionários são excluídos das decisões	0	1	2	3	4 5
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	0	1	2	3	4 5
Existem disputas profissionais no local de trabalho	0	1	2	3	4 5
Falta integração no ambiente de trabalho	0	1	2	3	4 5
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	0	1	2	3	4 5
Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional	0	1	2	3	4 5
As informações que preciso para para executar minha tarefa são de difícil acesso	0	1	2	3	4 5
As condições de trabalho são precárias	0	1	2	3	4 5
O ambiente físico é desconfortável	0	1	2	3	4 5
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	0	1	2	3	4 5
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	0	1	2	3	4 5
Os instrumentos de trabalho são insuficiente para realizar as tarefas	0	1	2	3	4 5
O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	0	1	2	3	4 5
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	0	1	2	3	4 5
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	0	1	2	3	4 5
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	0	1	2	3	4 5
O material de consumo é insuficiente	0	1	2	3	4 5

## 2ª ESCALA DE CUSTO HUMANO DO TRABALHO

Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho:						
1 nada exigido	2 pouco exigido	mais ou menos exigido	4 bastante exigido	5 totalmente exigido		
Ter controle da emoções	0	1	2	3	4	5
Ter que lidar com ordens contraditórias	0	1	2	3	4	5
Ter custos emocional	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	0	1	2	3	4	5
Disfarçar os sentimentos	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a elogiar as pessoas	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ter bom humor	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a cuidar da aparência física	0	1	2	3	4	5
Ser bonzinho com os outros	0	1	2	3	4	5
Transgredir valores éticos	0	1	2	3	4	5
Ser submetido a constrangimentos	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a sorrir	0	1	2	3	4	5
Desenvolver macetes	0	1	2	3	4	5
Ter que resolver problemas	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com imprevistos	0	1	2	3	4	5
Fazer previsão de acontecimentos	0	1	2	3	4	5
Usar a visão de forma contínua	0	1	2	3	4	5
Usar a memória	0	1	2	3	4	5
Ter desafios intelectuais	0	1	2	3	4	5
Fazer esforço mental	0	1	2	3	4	5
Ter concentração mental	0	1	2	3	4	5
Usar a criatividade	0	1	2	3	4	5
Usar a força física	0	1	2	3	4	5
Usar os braços de forma contínua	0	1	2	3	4	5
Ficar posição curvada	0	1	2	3	4	5
Caminhar	0	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ficar em pé	0	1	2	3	4	5
Ter que manusear objetos pesados	0	1	2	3	4	5
Fazer esforço físico	0	1	2	3	4	5
Usar as pernas de forma contínua	0	1	2	3	4	5
Usar as mãos de forma repetida	0	1	2	3	4	5
Subir e descer escadas	0	1	2	3	4	5

### 3ª ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.							
0 nenhuma vez	1 uma vez	2 duas vezes	3 três vezes	4 quatro vezes	5 cinco vezes	6 Seis ou mais vezes	
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para expressar minhas opiniões no local para o trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para usar minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
Motivação	0	1	2	3	4	5	6
Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
Valorização	0	1	2	3	4	5	6
Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
Estresse	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
Frustração	0	1	2	3	4	5	6
Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
Medo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento com o meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
Indignação	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
Discriminação	0	1	2	3	4	5	6



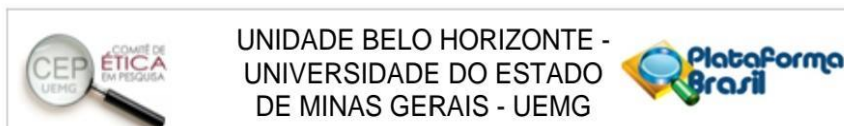
#### 4ª ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Os itens a seguir tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho**. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

0 nenhuma vez	1 uma vez	2 duas vezes	3 três vezes	4 quatro vezes	5 cinco vezes	6 seis ou mais	
Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
Dor de Cabeça	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbio digestivos	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios da visão	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do sono	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldade com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
Amargura	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Solidão	0	1	2	3	4	5	6

## ANEXOS II

## Aprovação Comitê De Ética Em Pesquisa (CEP)



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** PERCEPÇÃO DOS (AS) AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIOS SOBRE SEU CONTEXTO DE TRABALHO: um estudo de caso na 3ª Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais

**Pesquisador:** JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 62453922.0.0000.5525

**Instituição Proponente:** Faculdade de Políticas Públicas Tancredo Neves - FaPp

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.764.086

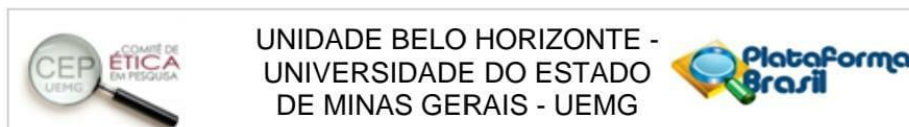
## Apresentação do Projeto:

Esta pesquisa aponta o interesse de investigar qual percepção que os Policiais Penais que atuam na 3ª Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais possuem sobre seu contexto de trabalho. Trata-se de uma categoria profissional que tem como característica o desempenho de atividades policiais, ocupação que os expõem em situação de violência e risco iminente, devido as funções lhe atribuídas. Por fim, o termo segurança pública é tomado no sentido de ser constitucionalmente direito e dever de todos, entendimento necessário para que as ações e execução da política pública de segurança sejam fundamentadas à luz dos direitos humanos e de cidadania. Será adotado abordagem metodológica metodologia que será utilizada para a elaboração desta pesquisa, consistirá em realizar consultas bibliografias, coleta documental, coleta de dados quantitativo através do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento já validado, e que inclusive foi usado em estudos na polícia Civil do Distrito Federal. E por fim serão realizados grupos focais com os Policiais Penais que se dispuserem a participar. A intenção é aplicar o instrumento de coleta de dados em 05 Unidades Prisionais, que integram a 3ª RISP, essas UP estão localizadas nas cidades de: Caeté, Jaboticatubas, Lagoa Santa, Santa Luzia e Vespasiano.

## Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

**Endereço:** Rua Gonçalves Dias, 1434, sala 41, 4º andar  
**Bairro:** Lourdes **CEP:** 31.630-900  
**UF:** MG **Município:** BELO HORIZONTE  
**Telefone:** (31)3916-8747 **Fax:** (31)3330-1570 **E-mail:** cep.reitoria@uemg.br



Continuação do Parecer: 5.764.086

investigar qual é a percepção que os Policiais Penais mineiros possuem sobre o contexto e a situação de trabalho em que estão inseridos.

**Objetivo Secundário:**

Indagar se existem ações relacionadas à saúde no trabalho, voltados para o acolhimento e atendimento desta categoria, realizadas pela Secretaria de Justiça e Segurança Pública – SEJUSP. Caso existam, como estão sendo realizadas, se estão atingindo os propósitos para os quais foram criadas, de que forma e onde esse atendimento é realizado, e como é divulgado para os servidores, se há adesão do público para o qual elas foram

destinadas, qual a avaliação que os Policiais Penais possuem sobre os serviços ofertados e se consideram o atendimento satisfatório.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Poderá ocorrer cansaço ao responder questionário (ITRA).

**Benefícios:**

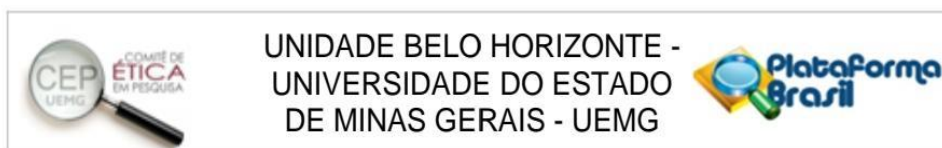
Ao final desta pesquisa, espera-se contribuir com dados que possam dar sustentação para as políticas afetas a essa categoria. No aprimoramento de ações já realizadas no que se refere ao contexto de trabalho do Policiais Penal, ou para elaboração e implementação de ações ou projetos que objetivam minorar possíveis implicações em decorrência dessa condição e natureza do trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A metodologia que será utilizada para a elaboração desta pesquisa, consistirá em realizar consultas bibliográficas, coleta documental, coleta de dados quantitativo através do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento já validado, e que inclusive foi usado em estudos na polícia Civil do Distrito Federal. E por fim serão realizados grupos focais com os Policiais Penais que se dispuserem a participar. A intenção é aplicar o instrumento de coleta de dados em 05 Unidades Prisionais, que integram a 3ª RISP, essas UP estão localizadas nas cidades de: Caeté,

Jaboticatubas, Lagoa Santa, Santa Luzia e Vespasiano. Dessas 05 UP, 02 UP estão localizadas em Vespasiano e são destinadas para público feminino, incluindo a específica para gestantes, e 03 UP destinados para o público masculino. Atualmente a 3ª RISP conta aproximadamente 300 ASP masculinos e femininos, lotados em seu quadro de servidores. Desde universo de 300 ASP,

**Endereço:** Rua Gonçalves Dias, 1434, sala 41, 4º andar  
**Bairro:** Lourdes **CEP:** 31.630-900  
**UF:** MG **Município:** BELO HORIZONTE  
**Telefone:** (31)3916-8747 **Fax:** (31)3330-1570 **E-mail:** cep.reitoria@uemg.br



Continuação do Parecer: 5.764.086

espera-se que pelo menos 50% respondam o ITRA.

Metodologia de Análise de Dados:

A coleta de dados quantitativo será através do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento já validado que inclusive foi usado em estudos na polícia Civil do Distrito Federal.

Dados Primário: Dados coletados através do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento- ITRA.

Dados Secundário: Dados coletados através dos Grupos Focais.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Foram apresentados os termos obrigatórios.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

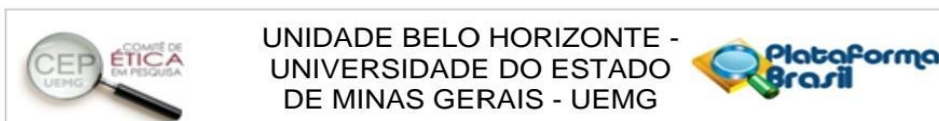
Sugere-se a atualização no cronograma do mês de aplicação do instrumento de pesquisa frente a data de aprovação do projeto no CEP. Os dados da pesquisa são cancelados pelo CEP/UEMG somente após a aprovação do projeto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1988060.pdf	22/08/2022 17:28:59		Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	22/08/2022 17:27:40	JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	03/08/2022 14:18:46	JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	03/08/2022 10:47:13	JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	02/08/2022 12:53:26	JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA	Aceito
Declaração de concordância	AUTORIZACAO.pdf	25/07/2022 13:25:05	JANAINA FATIMA DOS ANJOS FONSECA	Aceito
Solicitação	Termo_de_Responsabilidade_Janaina.	25/07/2022	JANAINA FATIMA	Aceito

**Endereço:** Rua Gonçalves Dias, 1434, sala 41, 4º andar  
**Bairro:** Lourdes **CEP:** 31.630-900  
**UF:** MG **Município:** BELO HORIZONTE  
**Telefone:** (31)3916-8747 **Fax:** (31)3330-1570 **E-mail:** cep.reitoria@uemg.br



Continuação do Parecer: 5.764.086

Assinada pelo Pesquisador Responsável	pdf	13:22:06	DOS ANJOS FONSECA	Aceito
---------------------------------------	-----	----------	-------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BELO HORIZONTE, 18 de Novembro de 2022

---

**Assinado por:**  
**Wânia Maria de Araújo**  
 (Coordenador(a))

**Endereço:** Rua Gonçalves Dias, 1434, sala 41, 4º andar  
**Bairro:** Lourdes **CEP:** 31.630-900  
**UF:** MG **Município:** BELO HORIZONTE  
**Telefone:** (31)3916-8747 **Fax:** (31)3330-1570 **E-mail:** cep.reitoria@uemg.br



## ANEXO III

### AUTORIZAÇÃO SEJUSP

22/07/2022 10:36

SEI/GOVMG - 43914481 - Memorando



**GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública**  
**Departamento Penitenciário de Minas Gerais**

Memorando.SEJUSP/DEPEN.nº 2031/2022

Belo Horizonte, 22 de março de 2022.

**Para: Márcia Sales**

Núcleo de Pesquisa e Extensão

**Assunto:** Solicita autorização para realizar pesquisa - Janaína Fátima dos Anjos Fonseca  
**Referência:** [Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 1450.01.0039266/2022-90].

Prezada,

Em resposta o **Memorando 37 (43815134)** que solicita a autorização para realização de pesquisa de campo com Policiais Penais lotados em 05 Unidades que integram a 3ª RISP (43683337 e 43782073) pela acadêmica de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional em Segurança Pública da Universidade de Estado de Minas Gerais (43683517) e também servidora desta Depen lotada no Presídio de Santa Luzia, **Janaína Fátima dos Anjos Fonseca, DEFIRO** o a solicitação em tela sem que haja prejuízo ao cumprimento da carga horária da servidora nem acarrete interferência do andamento das rotinas das unidades visitadas.

As Diretorias das Unidades devem garantir o cumprimento de todos os procedimentos de segurança.

Atenciosamente,

**Laércio de Souza Rocha**

Assessor Chefe de Gabinete do Departamento Penitenciário de Minas Gerais



Documento assinado eletronicamente por **Laercio de Souza Rocha, Assessor(a) Chefe**, em 22/03/2022, às 15:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.mg.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **43914481** e o código CRC **C69724E7**.

## ANEXO IV

## TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO



## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Caro (a) Senhor (a),

Eu, Janaina Fátima dos Anjos Fonseca, portador (a) do RG MG 10.783.713, residente na Rua José Maria dos Santos, sendo meu telefone de contato (31) 9 8654 7515, vou desenvolver uma pesquisa cujo título é "Percepção dos Policiais Penais sobre seu contexto de Trabalho: um caso da 3ª Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais", cujo objetivo deste estudo é de identificar se o contexto de trabalho dos ASP traz implicações para sua vida intramuros e extramuros, neste caso, se há relação da sua ocupação profissional e outros fatores relacionados a organização de trabalho contribuem para o surgimento e prevalência de doenças relacionadas ao trabalho.

Para a realização deste estudo adotaremos o procedimento de coleta de dados quantitativo através do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), Instrumento já validado, e que inclusive foi usado em estudos na polícia Civil do Distrito Federal. Gostaria de convidá-lo (a) a colaborar de forma VOLUNTÁRIA com esta pesquisa.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira;

Com relação aos riscos, poderá ocorrer cansaço ao responder questionário (ITRA) e quanto aos benefícios, espera-se contribuir com dados que possam dar sustentação para as políticas afetas a essa categoria. No aprimoramento de ações já realizadas no que se refere ao contexto de trabalho do Policiais Penal, ou para elaboração e implementação de ações ou projetos que objetivam minorar possíveis implicações em decorrência dessa condição e natureza do trabalho.

Você será esclarecido (a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador.

Não existe outra forma de obter dados com relação ao procedimento em questão e que possa ser mais vantajoso do que o usado nesta pesquisa.

Eu Janaina Fátima dos Anjos Fonseca como responsável pela condução desta pesquisa, tratarei os seus dados com o devido profissionalismo e sigilo, garantindo a segurança da sua privacidade.

O Sr (a) tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais da pesquisa, e caso seja solicitado, darei todas as informações que o senhor (a) quiser saber. O senhor (a) também poderá consultar a qualquer momento o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais, responsável pela a autorização para a realização deste estudo.

Não existirão despesas ou compensações pessoais para nenhum participante em qualquer fase do estudo, incluindo exames e consultas, se necessário. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para pesquisa e os resultados deverão ser veiculados por meio de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em

**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP/UEMG**  
 Contato: (31) 3916-8621 / (31) 3916-6471  
[cep.uemg@uemg.br](mailto:cep.uemg@uemg.br)  
 Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Ed. Minas - 8º andar -  
 Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves -  
 Bairro Serra Verde - Belo Horizonte - MG - CEP:  
 31.830-900 -

encontros científicos e congressos, sem nunca tomar possível sua identificação. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

Em anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado caso não tenha ficado qualquer dúvida, esse termo de consentimento será impresso em duas vias originais: sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo "Percepção dos Policiais Penais sobre seu contexto de Trabalho: um caso da 3ª Região Integrada de Segurança Pública de Minas Gerais", com o objetivo de identificar se o contexto de trabalho dos ASP traz implicações para sua vida intramuros e extramuros, neste caso, se há relação da sua ocupação profissional e outros fatores relacionados a organização de trabalho contribuem para o surgimento e prevalência de doenças relacionadas ao trabalho. Eu tirei todas as minhas dúvidas sobre o estudo e minha forma de participação com o (a) pesquisadora Janaina Fátima dos Anjos Fonseca, responsável pelo mesmo.

Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade, os riscos e benefícios e a garantia de esclarecimentos permanentes.

Ficou claro também, que minha participação é isenta de despesas ou gratificações e que tenho garantia do acesso aos resultados, onde os meus dados apenas serão divulgados com a minha autorização. Concordo voluntariamente em participar deste estudo sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade, prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido anteriormente ao estudo.

**DADOS DO VOLUNTÁRIO DA PESQUISA:**

Nome Completo: nome completo do sujeito de pesquisa

Endereço: endereço completo

RG: XXXXXXXX

Fone: ( XX ) XXXX-XXXX

Email: xxxxxx@xxxxxx

Assinatura do voluntário

Cidade, data

**DADOS DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL:**

Nome Completo: Janaina Fátima dos Anjos Fonseca

Endereço: Rua José Maria dos Santos, 100, Palmital, Santa Luzia

RG: MG 10.783.713

Fone: ( 3 1 ) 90664-7616

Email: janaina.0594103@discente.uemg.br

Assinatura do pesquisador

Cidade, data



**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP/UEMG**

Contato: (31)3916-8621/(31)3916-6471

[cep.etica@uemg.br](mailto:cep.etica@uemg.br)

Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - Ed. Minas - 5º andar -  
Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves -  
Bairro Serra Verde - Belo Horizonte - MG - CEP:  
31.830-900 -



**ANEXOS V**

**IMAGENS EXTERNAS DO PRÉDIOS DE CAETÉ**



Créditos: pesquisadora



Créditos: pesquisadora

## FOTOS DA PORTARIA DO PRESÍDIO DE CAETÉ



Créditos: Pesquisadora