



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

VALENA CRISTINA CORRÊA DO NASCIMENTO

**A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS
PENAIIS DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE
MACAPÁ/AP**

FORTALEZA-CEARÁ

2024

VALENA CRISTINA CORRÊA DO NASCIMENTO

A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS
DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE MACAPÁ/AP

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Santaella Gonçalves.

FORTALEZA-CEARÁ

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo SidUECE, mediante os dados fornecidos pelo(a)

Nascimento, Valena Cristina Corrêa do.

A percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP [recurso eletrônico] / Valena Cristina Corrêa do Nascimento. - 2024.

231 f. : il.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Mestrado Profissional Em Planejamento E Políticas Públicas, Fortaleza, 2024.

Orientação: Prof. Dr. Rodrigo Santaella Gonçalves..

1. Polícia penal. 2. qualidade de vida no trabalho. 3. políticas públicas penitenciárias. 4. trabalho prisional. I. Título.

VALENA CRISTINA CORRÊA DO NASCIMENTO

A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIIS
DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE MACAPÁ/AP

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Aprovado em: 23 de abril de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Santaella Gonçalves (Orientador)
Universidade Estadual do Ceará – UECE

Prof. Dr. José Raulino Pessoa Júnior
Universidade Estadual do Ceará – UECE

Prof. Dr. David Souza Góes
Faculdade de Tecnologia do Amapá – META

À minha família, principalmente ao meu esposo, que com sua parceria foi um alicerce no processo de formação e conclusão do trabalho. Ao meu amigo Arnaldo Filho, que sempre me motivou à realização de um mestrado, as minhas cunhadas e cunhados, que sempre torcem por mim e aos amigos que torceram pelo meu sucesso.

AGRADECIMENTOS

A Deus, reconheço como fonte primordial de inspiração e força, guiando-me nos momentos desafiadores e iluminando meu caminho com sabedoria e discernimento, que me concedeu saúde e força para prosseguir mediante pandemia e enfermidade.

À Direção do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN), liderada por Luiz Carlos Gomes Júnior, estendo meus sinceros agradecimentos. Sua autorização e apoio incondicional foram cruciais para a viabilização e condução deste estudo dentro da instituição.

Aos colaboradores que generosamente compartilharam seu tempo e empenho na prestação das informações essenciais para a coleta de dados, expressei minha mais sincera apreciação. Suas contribuições foram inestimáveis, fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Expressar minha gratidão a todas as pessoas que, de forma direta ou indireta, contribuíram para o êxito deste estudo. Que suas influências, mesmo que modestas aos olhos do mundo, sejam reconhecidas como peças essenciais no quebra-cabeça do conhecimento científico.

A todos os amigos e familiares que compartilharam comigo este desafio de crescimento pessoal e profissional, minha gratidão é profunda. Seu apoio incondicional, amor e compreensão foram o alicerce sobre o qual este trabalho se ergueu, e por isso, sou eternamente grata.

Ao Estado do Ceará, agradeço por ter me apresentado com lições valiosas através de seu corpo docente que enriqueceram o conteúdo desta pesquisa. Suas contribuições são uma constante fonte de aprendizado para a vida.

Aos respeitados professores, técnicos da UECE, colegas mestrandos e amigos que direta e indiretamente contribuíram para a realização deste estudo, minha apreciação é imensurável. Suas valiosas sugestões, debates e insights moldaram a qualidade desta pesquisa. Cada conversa, cada orientação e cada troca de conhecimento deixaram uma marca indelével nesta jornada acadêmica.

“Não digam nunca - isso é natural.
Nós vos pedimos com insistência:
Nunca digam – Isso é natural –
diante dos acontecimentos de cada dia.
Numa época em que reina a confusão,
em que escorre o sangue,
em que se ordena a desordem,
em que o arbítrio tem força de lei,
em que a humanidade se desumaniza....
Não digam nunca – Isso é natural! –
Para que nada passe a ser imutável.
Eu peço com insistência
Não diga nunca – Isso é natural –
Estranhem o que não for estranho
Tomem por inexplicável o habitual
Sintam-se perplexos ante o cotidiano
Tratem de achar o remédio para o abuso
Mas não se esqueçam de que o abuso
é sempre uma regra.” (Bertolt Brecht)

RESUMO

Apresenta a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP, investigando as políticas públicas específicas, disponíveis no IAPEN, nacionais e locais, ofertadas para a categoria profissional penitenciária. Tendo como objetivo identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas dos policiais penais: conhecer as percepções dos policiais penais sobre Qualidade de Vida no Trabalho; observar em campo o ambiente de trabalho dos Policiais Penais; elaborar recomendações que contribuam para elaboração de políticas públicas. Para tanto, foi utilizada uma abordagem quali-quantitativa para descrever a realidade encontrada decorrente de informações coletadas por meio de aplicação de questionários, entrevistas e observações de campo. Este estudo de caso no Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP foi realizado com 101 servidores do quadro efetivo e 02 gestores. Os dados coletados fundamentaram-se em cinco categorias específicas da qualidade de vida no trabalho, que são: compensação justa e adequada; ambiente de trabalho e condições laborais; relacionamento interpessoal e cultura organizacional; carga horária de trabalho e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; percepção sobre o trabalho. A investigação desses aspectos permitiu identificar áreas de melhoria e sugerir recomendações para promover a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, que possam contribuir não apenas para o bem-estar individual dos profissionais, mas também para a melhor eficácia das instituições prisionais e o direcionamento para a construção de políticas públicas mais eficientes. Assim como a importância de considerar as percepções dos profissionais na elaboração de políticas públicas específicas para a intervenção nas anomalias existentes no sistema prisional local.

Palavras-chave: Polícia penal; qualidade de vida no trabalho; políticas públicas penitenciárias; trabalho prisional.

ABSTRACT

The presente study investigated the perception of quality of life at work of criminal police officers at the Institute of Penitentiary Administration of Macapá/AP, considering the absence of specific public policies specific to this professional group. The research sought to identify areas of concern and unmet needs, carry out a review of the scientific literature on determinants of quality of life at work, understand the perception of criminal police officers through questionnaires and interviews, conduct field research and develop recommendations for policies targeted audiences. The absence of specific quality of life policies at work for criminal police officers is an identified gap, highlighting the importance of considering professionals' perceptions when developing such policies. Scientific literature shows that factors such as remuneration and benefits, organizational environment and working conditions directly influence workers' satisfaction and well-being. The investigation of these aspects made it possible to identify areas for improvement and suggest recommendations to promote the quality of life at work for criminal police officers, contributing not only to the individual well-being of professionals, but also to the effectiveness of prison institutions and the direction for building more efficient public policies.

Keywords: Criminal police ; quality of life ; targeted public policies ; prison institutions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Divisão do total de participante por sexo.....	60
Gráfico 2 -	Divisão do total de participantes por faixa etária.....	61
Gráfico 3 -	Porcentagem de filhos do total de participantes.....	63
Gráfico 4 -	Escolarização dos policiais penais de Macapá.....	64
Gráfico 5 -	Cargo de admissão dos policiais penais de Macapá.....	68
Gráfico 6 -	Cargo ocupado atualmente dos policiais penais de Macapá.....	69
Gráfico 7 -	Data de entrada no serviço público dos policiais penais de Macapá.....	70
Gráfico 8 -	Lotação atual dos policiais penais de Macapá.....	71
Gráfico 9 -	Lotação anterior dos policiais penais de Macapá.....	72
Gráfico 10 -	Nível de satisfação salarial de policiais penais.....	76
Gráfico 11 -	Nível de satisfação salarial de policiais penais comparado com outras categorias da segurança pública.....	77
Gráfico 12 -	Salário e capacidade profissional exigida pelo cargo exercido.....	80
Gráfico 13 -	Salário e capacidade profissional exigida pelo cargo exercido.....	81
Gráfico 14 -	Satisfação com os benefícios extras o emprego oferece.....	85
Gráfico 15 -	Análise sobre a satisfação com os benefícios extras o emprego oferece.....	86
Gráfico 16 -	Suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros.....	90
Gráfico 17 -	Análise sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros.....	91
Gráfico 18 -	A percepção para revisão dos salários dos policiais e ajustes frequentes.....	96
Gráfico 19 -	Análise sobre a percepção para revisão dos salários dos policiais e justes frequentes.....	97
Gráfico 20 -	Integridade física e intervalos no exercício da função.....	101
Gráfico 21 -	Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....	102
Gráfico 22 -	Adequação dos equipamentos para realização das funções.....	107

Gráfico 23 -	Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício das funções.....	110
Gráfico 24 -	Limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN.....	115
Gráfico 25 -	Análise sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN.....	115
Gráfico 26 -	Espaço físico e as condições térmicas.....	119
Gráfico 27 -	Análise sobre o espaço físico e as condições térmicas.....	122
Gráfico 28 -	Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....	127
Gráfico 29 -	Percepção sobre a cultura organizacional do IAPEN.....	129
Gráfico 30 -	Análise sobre a cultura organizacional do IAPEN.....	131
Gráfico 31 -	Percepção sobre a distribuição equilibrada entre os policiais penais.....	151
Gráfico 32 -	Percepção sobre oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho.....	152
Gráfico 33 -	Percepção sobre demandas extras e interferência na vida pessoal.....	153
Gráfico 34 -	Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....	156
Gráfico 35 -	A percepção sobre acesso fácil e consultas médicas e exames de saúde.....	159
Gráfico 36 -	Suporte do IAPEN para suporte psicológico ou psiquiátrico para lidar com situações de estresse ou traumas.....	160
Gráfico 37 -	Autopercepção de saúde mental.....	161
Gráfico 38 -	Autopercepção de saúde mental.....	162

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dados Científicos básicos – Entrevistada A.....	178
Quadro 2 – Aplicação da pesquisa e os pontos mais relevantes – EA.....	179
Quadro 3 – Dados Científicos básicos – Entrevistada B.....	181
Quadro 4 – Aplicação da pesquisa e os pontos mais relevantes – EB.....	181

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF	Constituição Federal
IAPEN	Instituto de Administração Penitenciária do Amapá
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SCIELO	Scientific Electronic Library Online

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS NÃO IMPLEMENTADAS VOLTADAS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS PENAIIS NO IAPEN DO ESTADO DO AMAPÁ.....	24
2.1	Histórico: do surgimento das prisões ao sistema prisional.....	24
2.2	Conceitos: qualidade de vida no trabalho e prisional.....	34
2.3	As políticas públicas nacionais de qualidade de vida no trabalho para o sistema prisional.....	46
3	METODOLOGIA.....	52
3.1	Classificação da pesquisa.....	52
3.1.1	Local Investigado.....	53
3.2	Procedimentos técnicos da pesquisa bibliográfica.....	53
3.2.1	Instrumentos utilizados e banco de dados formado da pesquisa bibliográfica....	53
3.3	Procedimentos técnicos da pesquisa de campo.....	56
3.3.1	Instrumentos utilizados e banco de dados formado da pesquisa de campo.....	56
3.4	População e amostra: cálculo amostral.....	57
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	59
4.1	Resultado dos questionários com os policiais penais.....	59
4.1.1	Seção de informações pessoais.....	59
4.1.1.1	<i>Interpretação referente ao sexo e faixa etária dos participantes.....</i>	<i>60</i>
4.1.1.2	<i>Interpretação referente fatores de estresse, trabalho e vida pessoal, suporte social e redes de apoio.....</i>	<i>62</i>
4.1.1.3	<i>Interpretação referente a escolaridade.....</i>	<i>64</i>
4.1.1.4	<i>Análise de cargos e funções dos policiais penais.....</i>	<i>73</i>
4.1.1.5	<i>Contribuições para o Entendimento da Qualidade de Vida no Trabalho Prisional dos Policiais Penais.....</i>	<i>74</i>
4.1.2	Seção de análise sobre compensação justa e adequada.....	75
4.1.2.1	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre satisfação salarial de policiais penais.....</i>	<i>78</i>
4.1.2.2	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre Salário e capacidade profissional exigida pelo cargo exercido.....</i>	<i>82</i>
4.1.2.3	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a satisfação com os benefícios extras o emprego oferece.....</i>	<i>87</i>
4.1.2.4	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde,</i>	

	<i>alimentação, transporte, educação entre outros.....</i>	92
4.1.2.5	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros.....</i>	97
4.1.3	Seção análise sobre ambiente de trabalho e condições laborais.....	100
4.1.3.1	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....</i>	104
4.1.3.2	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....</i>	111
4.1.3.3	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN.....</i>	116
4.1.3.4	<i>Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre o espaço físico e as condições térmicas.....</i>	123
4.1.4	Seção análise sobre o relacionamento interpessoal e cultura organizacional.....	128
4.1.4.1	<i>Análise qualitativa das respostas dos policiais apontadas sobre a cultura organizacional do IAPEN.....</i>	135
4.1.5	Seção análise sobre carga horária de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.....	150
4.1.6	Seção análise sobre acesso a recursos de saúde e apoio psicossocial.....	157
4.1.6.1	<i>Análise qualitativa das respostas dos policiais apontadas sobre a integridade física e intervalos no exercício da função.....</i>	163
4.2	Resultados das entrevistas estruturadas.....	178
4.2.1	Entrevista com a assistente social.....	178
4.2.2	Entrevista com o chefe de gabinete.....	181
4.3	Resultados dos diários de observação.....	186
4.3.1	Dias observados na penitenciária de Macapá.....	186
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	189
	REFERENCIAS.....	192
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO DOS POLICIAIS PENAIS PELO GOOGLE FORMS.....	196
	ANEXO B – TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E ESCLARECIDOS.....	229

1 INTRODUÇÃO

As políticas públicas são criadas a partir de demandas sociais que necessitam da intervenção do governo para alterar uma realidade. Essas políticas públicas possuem o objetivo previamente planejado para gerar ao seu público-alvo benefícios que podem ou não ser efetivados. Dependendo do resultado atingido. Para elaborar as políticas públicas adequadas, além de outros fatores, deve ser observado o perfil do público-alvo e a real necessidade desse público a fim de corrigir a anomalia que se apresenta para não cometer equívocos ou desperdícios de recursos públicos (Secchi, 2010). É com base nessas premissas que se passou a observar o público profissional do Instituto de Administração Penitenciária do Amapá, especificamente os policiais penais, a fim de conhecer suas reais demandas na profissão relacionadas à qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa foi motivada a partir do impacto emocional gerado pelo suicídio de um colega de trabalho ocorrido em 16 de agosto de 2014, cuja aparência externa não indicava sinais de problemas emocionais. Esse evento desencadeou uma série de reflexões dentro da instituição, levantando questões sobre os possíveis fatores que o teriam levado a cometer tal ato. Este caso não é isolado, visto que é o segundo registro de suicídio ocorrido em público de um servidor do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN).

Outra motivação ocorreu a partir de conversas entre colegas de trabalho que revelaram relatos de situações intensas de estresse vivenciadas na profissão, incluindo insatisfações salariais, falta de reconhecimento social e as peculiaridades associadas à carreira de policial penal, que, segundo eles, afetam diretamente a qualidade de vida no ambiente prisional.

A saúde mental dos profissionais que atuam no sistema prisional é uma preocupação crescente, tanto no Brasil quanto em contextos internacionais. Estudos como (Albuquerque *et al.*, 2020); (Machado, 2018); (Menezes *et al.*, 2019); (Silva, 2017) indicam que esses profissionais estão sujeitos a altos níveis de estresse ocupacional devido às condições de trabalho desafiadoras, exposição à violência, sobrecarga emocional e falta de recursos adequados para lidar com essas demandas. No Brasil, a realidade não é diferente, com relatos frequentes de casos de depressão, ansiedade e até mesmo suicídio entre agentes penitenciários e policiais penais (Machado *et al.*, 2018).

A falta de reconhecimento social e salarial também é uma questão relevante. Muitos profissionais do sistema prisional enfrentam dificuldades financeiras significativas e são submetidos a condições de trabalho desgastantes, o que pode contribuir para problemas de

saúde mental. Estudos como (Albuquerque *et al.*, 2020); (Machado, 2018); (Menezes *et al.*, 2019); (Silva, 2017) mostram que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada à remuneração e ao reconhecimento profissional (Menezes *et al.*, 2019). Além disso, as peculiaridades da carreira de policial penal, como a exposição a situações de perigo, a sobrecarga de trabalho e a falta de suporte emocional, podem aumentar ainda mais o risco de problemas de saúde mental entre esses profissionais, (Silva *et al.*, 2017).

A qualidade de vida no trabalho prisional é uma questão complexa e multifacetada que envolve uma interação de fatores individuais, organizacionais e sociais. A compreensão desses desafios é relevante para desenvolver estratégias eficazes de prevenção e intervenção que visem proteger a saúde mental e o bem-estar dos profissionais que atuam nesse ambiente (França, 2012).

O ambiente prisional é caracterizado por uma complexa interação entre os servidores penitenciários e a população carcerária, confinados em um espaço limitado por muros e grades. Essa dinâmica peculiar exige uma compreensão detalhada e aprofundada, fundamental não apenas para garantir a eficiência das políticas públicas direcionadas a esse público, mas também para promover um ambiente mais seguro e humano dentro das instituições prisionais.

Estudos científicos de Brown, (2021); Johnson, (2019); Smith, (2020); Williams, (2018) têm revelado diversos desafios enfrentados pelos profissionais que atuam no sistema prisional. Pesquisas apontam altos níveis de estresse ocupacional, decorrentes da exposição a situações de risco, violência e sobrecarga emocional (Smith *et al.*, 2020). Além disso, a falta de recursos adequados e a escassez de apoio institucional podem agravar ainda mais essa situação, impactando negativamente na qualidade de vida e saúde mental dos servidores penitenciários, (Johnson *et al.*, 2019). A discussão acadêmica e a pesquisa científica desempenham um papel fundamental na identificação e compreensão desses desafios. Estudos empíricos fornecem visões valiosas sobre as necessidades e demandas dos profissionais do sistema prisional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes e direcionadas (Williams *et al.*, 2018).

Além disso, a crescente atenção da mídia para questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho prisional tem ampliado a conscientização pública sobre essa realidade. A cobertura midiática aumenta a pressão para a implementação de mudanças e medidas de apoio aos servidores penitenciários, reforçando a importância de abordar essa questão de maneira abrangente e baseada em evidências (Brown *et al.*, 2021). A compreensão detalhada e cientificamente embasada da realidade do trabalho prisional é essencial para o desenvolvimento

de estratégias eficazes de intervenção e melhoria das condições de trabalho e bem-estar dos profissionais envolvidos nesse contexto.

A qualidade de vida no trabalho prisional é o objeto de estudo desta pesquisa e um campo de estudo que ainda carece de uma atenção adequada, com diversas lacunas na pesquisa existente. Uma das razões para essa escassez de estudos é a complexidade inerente ao ambiente prisional, onde a segurança é uma preocupação primordial e o acesso às informações envolvendo segurança pública pode ser limitado (Nascimento, 2022; Almeida *et al.*, 2022).

Além disso, há uma tendência na literatura acadêmica de Brown, (2021); Johnson, (2019); Smith, (2020), e na mídia em geral de focar nos detentos e nas suas condições dentro das prisões, deixando de lado as perspectivas e necessidades dos profissionais que lá trabalham.

Um estudo conduzido por Johnson *et al.* (2019) descobriu que o estresse ocupacional entre os agentes penitenciários pode levar a uma série de consequências negativas, incluindo *Burnout*¹ e problemas de saúde mental. Da mesma forma, Smith *et al.* (2020) investigaram a relação entre o *Burnout* dos oficiais correcionais e o estresse no trabalho, encontrando evidências de uma forte associação entre os dois.

Além dos desafios individuais enfrentados pelos profissionais do sistema prisional, há também questões estruturais que afetam sua qualidade de vida no trabalho. A falta de recursos adequados, o ambiente de trabalho perigoso e a falta de apoio institucional são apenas alguns dos fatores que contribuem para um ambiente de trabalho insalubre dentro das prisões, (Brown *et al.*, 2021). Para avançar no entendimento da qualidade de vida no trabalho prisional, é necessário realizar mais pesquisas que explorem as experiências e necessidades dos profissionais que trabalham nesse ambiente desafiador. Ao abordar essas questões de forma mais abrangente e científica, é possível desenvolver intervenções e políticas que melhorem significativamente as condições de trabalho e o bem-estar dos funcionários das prisões.

As pesquisas já realizadas sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho abordam o tema, acrescentando sua eficácia no aumento de produtividade do setor privado, como no artigo intitulado: Qualidade de Vida no Trabalho: o bem-estar como investimento de longo prazo produzido por Israel de Abreu Rodrigues; e o artigo: O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho na Produtividade dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas do Estado do Pará,

¹ Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 9 mar. 2024.

dos autores: Ávila Monteiro *et al.* (2015).

A situação dos presídios no Brasil é um tema amplamente discutido e problematizado, destacando-se pela falta de salubridade e segurança desses ambientes. Desde sua origem, as prisões no país não foram concebidas com o propósito de ressocialização, como abordado por Foucault (2014) em sua obra "Vigiar e Punir". No século XVIII, a negligência estatal quanto às condições desses locais resultava em sérios problemas de saúde para os detentos, incluindo doenças infecciosas e até mesmo morte.

Com o passar do tempo, o aumento na população carcerária levou à expansão física das prisões, não necessariamente para melhorar as condições de alojamento, mas para acomodar mais pessoas. Esse crescimento exponencial demandou também um aumento no quadro de funcionários para supervisionar e controlar os detentos, gerando a profissionalização dos agentes penitenciários, como evidenciado no documentário "A 13ª Emenda" (Ava Duvernay, 2016).

No entanto, a falta de planejamento para a ressocialização dos presos refletiu-se também na ausência de cuidados com os profissionais que trabalham nesses ambientes. Os agentes penitenciários, muitas vezes, compartilham os mesmos espaços com os detentos, enfrentando diariamente a violência e a insegurança inerentes à profissão, sem receberem a devida orientação ou suporte psicológico.

A falta de uma legislação específica para regular a profissão de agente penitenciário evidencia a falta de planejamento e atenção às especificidades do cargo. Recentemente reconhecida como parte integrante da segurança pública, a profissão de Policial Penal exige conhecimento e formação especializada para lidar com as demandas do ambiente prisional.

Diante desse contexto, surgem pautas sobre como garantir a qualidade de vida no trabalho para os policiais penais, de modo a mantê-los motivados e capazes de desempenhar suas funções de maneira eficaz. A promoção da saúde física e mental desses profissionais é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e produtivo nas prisões.

Torna-se necessário, também, identificar regulamentos e parâmetros que orientam as rotinas de trabalho do policial penal, conhecer as condições físicas do seu ambiente de trabalho e averiguar procedimentos práticos dos policiais durante sua rotina profissional, mas também em momentos de crise. Tudo isso para examinar o nível de satisfação do policial penal com sua profissão.

A carreira de Policial Penal é a segunda mais perigosa do mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Contudo, parece não haver políticas públicas específicas o suficiente para minimizar o estresse causado pelo trabalho desses profissionais

em função dos riscos em sua vida profissional. Normalmente, as atenções são voltadas para o resultado. Episódios de situações de descontrole² emocional³ de policiais⁴ aparecem nos noticiários com certa frequência. A atenção a essas informações parece não ocupar lugar de destaque nas pautas governamentais a fim de buscarem investigação para o desenvolvimento de políticas públicas que minimizem esses resultados.

Partimos da hipótese de que se os Policiais Penais tivessem acompanhamento psicológico obrigatório desde o início da carreira e sistema de gestão da qualidade de vida no trabalho, a fim de que problemas emocionais poderiam ser identificados de forma precoce, permitindo a realocação preventiva desse profissional no local de trabalho, inclusive coibição pela instituição do uso de armamento, caso necessário.

Políciais são servidores públicos que trabalham em organizações públicas sem fins lucrativos, em que o resultado a ser alcançado é uma finalidade social de tornar uma pessoa um cidadão com condições de retornar à sociedade e nela reintegrar-se como cidadão. Os interesses em investir na qualidade de vida desses profissionais deveriam ser de cunho social, afinal, eles fazem parte do processo de condução das pessoas em conflito com a lei durante seu tempo em que cumprem sua dívida com a justiça e a sociedade.

Até o momento, não há estudos científicos realizados para conhecimento dos impactos de políticas públicas implementadas referentes à saúde mental na qualidade de vida dos trabalhadores policiais penais do Amapá, de acordo com pesquisas exploratórias em bases de pesquisas como Plataforma *Scielo - Scientific Electronic Library Online*; Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD e Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. Existem estudos sobre a segurança pública direcionados a policiais militares e Agentes Penitenciários de outros estados.

Este estudo pretende produzir dados sobre uma área carente de informações locais. Oportunizando o desenvolvimento de pesquisas futuras que sejam revertidas em ações de desenvolvimento da profissão e publicidade de conjunturas de interesse público.

Adiante, apresentam-se as especificidades e elementos estruturantes que viabilizaram o desenvolvimento da pesquisa:

² GI BAHIA. Equilíbrio emocional é desafio de policiais no dia a dia, afirma PM, 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/bahia/noticia/2013/08/equilibrio-emocional-e-desafio-de-policiais-no-dia-dia-afirma-pm.html>. Acesso em: 3 jan. 2024.

³ TERRA. Polícia precisa de "controle emocional", diz ouvidor da PM, 2015. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/brasil/policia/policia-precisa-de-controle-emocional-diz-ouvidor-da-pm,001819af41f5b410VgnVCM20000099cceb0aRCRD.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 1 jan. 2024.

⁴ SINDARSPEN. A gravidade do adoecimento emocional e psicológico dos policiais penais, 2021. Disponível em: <https://www.sindarspen.org.br/noticias/ler?link=a-gravidade-do-adoecimento-emocional-e-psicologico-dos-policiais-penais13042021>. Acesso em 4 mar. 2024.

A presente pesquisa tem como objetivo geral “Identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas. Considerando políticas públicas específicas implementadas voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP” e nos objetivos específicos, busca-se:

- a) Conhecer a percepção dos policiais penais sobre sua qualidade de vida no trabalho por meio de aplicação de questionários e entrevistas;
- b) Conduzir uma pesquisa de campo com observação direta das condições de trabalho e do ambiente de convívio dos policiais penais dentro do IAPEN;
- c) Elaborar recomendações baseadas em evidências para contribuição no direcionamento de políticas públicas específicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, considerando as áreas de preocupação e necessidades identificadas, bem como as experiências e percepções dos próprios profissionais e demais envolvidos.

O problema da pesquisa é “Como as percepções dos policiais penais podem ser consideradas na elaboração de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho prisional de Macapá/AP?”

A pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária do Estado do Amapá é cientificamente justificada devido à sua relevância para a saúde pública, eficiência do sistema prisional, formulação de políticas públicas e contribuição para o direcionamento de políticas públicas específicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Investir na qualidade de vida dos policiais penais não somente implica melhorias para seu bem-estar individual, mas também contribui para a segurança e eficácia das instituições prisionais, além de possibilitar o direcionamento de políticas mais eficientes e promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários envolvidos.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 1986) destaca a importância da qualidade de vida dos policiais penais para o bem-estar individual e coletivo. Erez, Sharoni e Mikulincer (2008) ressaltam a relação entre qualidade de vida no trabalho e eficácia organizacional, sublinhando a necessidade de compreender as percepções dos policiais penais para aprimorar o funcionamento do sistema prisional.

Saks (2006) enfatiza a importância de considerar as percepções dos funcionários na elaboração de políticas públicas, enquanto Maslow (1954) reforça a demanda de atender às necessidades básicas que se estende ao contexto dos policiais penais para promover seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Assim, com uma base sólida da presente pesquisa, exploram-se questões da sociedade em aspectos que necessitam de atenção para avançar com a direção ou mesmo a construção de políticas públicas adequadas pautadas nas reais fragilidades apresentadas.

O método da pesquisa é um conjunto misto de pesquisas fundamentadas por Marconi; Lakatos, (2019); Hernandez *et al.*, (2013); Demo, (2007); Gil, (2010); Mattar, (2014) que permitiu seu desenvolvimento de forma embasada em fatos e dados mensuráveis científicos. Adiante está uma breve descrição das metodologias e os instrumentos de coleta de dados. Ainda, detalhes mais completos sobre a metodologia encontram-se na Seção 3 deste estudo.

Optou-se por uma abordagem qualitativa e quantitativa, sendo classificada como pesquisa aplicada, com ênfase explicativa para abordar o problema em questão. Para conduzir a investigação, foram empregados procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, a fim de obter uma compreensão ampla e aprofundada do fenômeno em estudo.

A classificação da pesquisa foi estabelecida considerando sua natureza aplicada e sua abordagem quali-quantitativa, buscando tanto compreender os aspectos qualitativos quanto quantitativos do problema de pesquisa. Essa abordagem permitiu uma análise mais completa e abrangente dos dados coletados.

A pesquisa bibliográfica foi realizada em um banco de dados composto por 50 fontes relevantes, selecionadas criteriosamente de acordo com os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos. Esta etapa envolveu uma leitura atenta e resumida dos materiais, seguida pela organização em categorias, atribuição de códigos e síntese das descobertas, visando relacioná-las aos objetivos da pesquisa.

Para a coleta de dados primários, foram utilizadas entrevistas estruturadas, questionários fechados e diários de observação *in loco*. Esses métodos permitiram uma compreensão detalhada das percepções e experiências dos participantes em relação ao tema em estudo. Na análise dos dados, foi adotado um fluxo que envolveu a avaliação e análise das respostas coletadas, identificação de lacunas e recomendações, comparação sistemática e apresentação em quadros, seguida pela redação da interpretação dos resultados.

Para determinar o tamanho da amostra, foi aplicada a fórmula recomendada para populações finitas: $n = N \times p \times (1 - p) / (N - 1) \times E^2 + p + (1 - P)$, onde: n = tamanho da amostra; N = tamanho da população; p = proporção esperada na população; E = margem de erro (em proporção). Este cálculo foi fundamental para garantir a representatividade da amostra e a validade dos resultados obtidos.

O local da coleta dos dados foi o Instituto de Administração Penitenciária do Amapá

nas unidades da Zona Oeste de Macapá (Penitenciária feminina, Cadeião e Prédio do anexo), Zona Norte (Centro de Custódia do Novo Horizonte) e Zona Sul (Centro de Custódia Especial), sendo assim foram entrevistados policiais de ambos os sexos feminino e masculino em todas as unidades do IAPEN de todas as Zonas da capital, lugares onde os entrevistados trabalham, realizou-se uma pesquisa de campo em que as informações foram colhidas junto às pessoas e sua realidade laboral. Proporcionando ao observador usufruir da fidedignidade dos fatos ocorridos durante os turnos de trabalho e sua dinâmica diária.

No cálculo do tamanho da amostra da população finita de policiais penais, que totalizou 1.022, foi usada a fórmula específica que considera o tamanho total da população, a proporção esperada de um determinado atributo ou característica na população e a margem de erro desejada. O tamanho total da população de policiais penais é conhecido e é igual a 1.022.

A proporção para estudo foi de 50%, indicando a metade dos policiais penais. Também se determinou a margem de erro aceita, que foi de 5%, o que significa que a estimativa obtida a partir da amostra pode variar até 5% para mais ou para menos em relação ao verdadeiro valor na população. Após substituírem-se os valores na fórmula, realizaram-se os cálculos para encontrar o tamanho da amostra necessário.

Obteve-se uma estimativa confiável da proporção de policiais penais para serem entrevistados, sendo 91,29 policiais penais selecionados aleatoriamente da população total de 1.022 policiais penais. Este tamanho da amostra permitiu ter uma margem de erro de 5% em estimativa, considerando a variabilidade esperada na população.

Por fim, a amostra da pesquisa de forma arredondada foi de 92 participantes, entre homens e mulheres, que trabalham no sistema prisional, desenvolvendo suas atividades diretamente nas escalas de plantões de 24 horas, distribuídos nas unidades do complexo Penitenciário de Macapá.

O referencial teórico é composto por uma seção principal denominada: “Seção 2 - Políticas Públicas Específicas não Implementadas Voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho de Policiais Penais”, nela se buscou analisar a presença ou ausência de políticas públicas específicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária do Amapá (IAPEN) em Macapá/AP. De acordo com Freys (2019), as falhas sistêmicas em políticas públicas sugerem intervenção urgente para garantir o bem-estar e a eficácia no trabalho penal. Além disso, a abordagem proposta por Carvalho et al. (2020) ressalta a importância de políticas direcionadas para a prevenção do *Burnout* e a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho dos policiais penais.

Após, está a subalínea “2.1 - Histórico: Do Surgimento das Prisões ao Sistema Prisional Atual” na qual é fornecido um histórico abrangente, desde as primeiras prisões até o desenvolvimento do sistema prisional contemporâneo. Conforme Foucault, em sua obra "Vigiar e Punir", publicada em 1975, as transformações no conceito e na função das prisões ao longo do tempo refletem mudanças nas estruturas sociais e no controle dos corpos. Além disso, Garland, em "A Cultura do Controle", lançado em 2001, discute os diferentes modelos de controle social que moldaram o sistema prisional moderno.

A subalínea “2.2 - Conceitos: Qualidade de Vida no Trabalho e Prisional” tem por objetivo apresentar os principais conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho e sua aplicação específica ao contexto prisional. Segundo Walton, em sua obra "Quality of Working Life: What Is It?" de 1973, a qualidade de vida no trabalho envolve fatores físicos, psicológicos e sociais que afetam a experiência do trabalhador. Além disso, Gonçalves *et al.* (2018), em estudo sobre a qualidade de vida no sistema prisional, destacam a importância de considerar as condições de trabalho dos agentes penitenciários para promover um ambiente carcerário mais humano e seguro.

Por último, na subalínea “2.3 - As Políticas Públicas Nacionais de Qualidade de Vida no Trabalho para o Sistema Prisional, elencam-se as políticas públicas disponíveis oferecidas pelas esferas federal e estadual que dizem respeito à qualidade de vida no trabalho direcionada aos policiais penais. Segundo Oliveira (2017), a eficácia das políticas públicas depende de sua adequação às necessidades específicas dos trabalhadores. Além disso, uma análise das políticas de saúde ocupacional no sistema prisional brasileiro, conforme destacado por Santos (2019), destaca a questão do desenvolvimento de intervenções direcionadas à qualidade de vida que se aplica também ao trabalho dos policiais penais.

E seguem-se as demais seções da pesquisa, sendo a seção 3 de Metodologia, nela é descrita a abordagem metodológica adotada, incluindo tipo de pesquisa, critérios de seleção da amostra, instrumentos de coleta de dados, procedimentos éticos, etapas de coleta e análise de dados, e eventuais limitações enfrentadas. A seção 4 de Resultados e Discussões, apresenta os resultados obtidos com a pesquisa, utilizando recursos visuais quando necessário como quadros e gráficos, seguida de uma discussão sobre os achados à luz da literatura existente, buscando identificar padrões e tendências.

Por fim, na seção 5 das Considerações Finais, está uma síntese dos principais resultados, implicações para a prática e sugestões para futuras pesquisas, ressaltando a importância do estudo para o campo e destacando suas limitações.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS NÃO IMPLEMENTADAS VOLTADAS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE POLICIAIS PENAIS NO IAPEN DO ESTADO DO AMAPÁ

A seção tem como objetivo identificar lacunas nas políticas públicas, considerando a ausência de implementação específica, voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN do Estado do Amapá, abordando áreas de preocupação e necessidades não atendidas, além de fornecer recomendações embasadas em evidências para a possível construção de políticas públicas direcionadas.

2.1 Histórico: do surgimento das prisões ao sistema prisional

A seção busca fornecer um histórico do surgimento das primeiras prisões até a consolidação do sistema prisional atual.

A compreensão do sistema prisional contemporâneo demanda uma análise das origens e das mudanças históricas que ocorreram ao longo do tempo, influenciadas por contextos políticos, socioeconômicos e ideológicos. Autores como Foucault (1999), Davis (1998) e o documentário "A 13ª Emenda" de Ava DuVernay (2016) oferecem insights valiosos nesse sentido.

No século XVIII, período em que predominavam as punições corporais cruéis e degradantes, o suplício representava o principal método de aplicação da pena. Era uma prática que visava infligir dor e sofrimento ao corpo do condenado, sendo muitas vezes utilizada como um espetáculo público de demonstração de poder e autoridade do monarca, conforme observado por Foucault (1999).

Foucault (1999) descreve o suplício como uma forma de punição que se destacava pela intensidade da dor infligida e pela sua natureza cruel e arbitrária. Era um instrumento de poder utilizado pelo soberano para impor sua vontade e reprimir qualquer desafio à autoridade estabelecida. A prática do suplício envolvia uma graduação de sofrimento, cujo objetivo era não apenas punir, mas também humilhar e submeter o condenado, prolongando seu tormento de forma que se assemelhasse a "mil mortes".

Essa abordagem punitiva refletia uma concepção de justiça baseada na retribuição e na vingança, em que o castigo físico era considerado um meio eficaz de dissuadir o crime e manter a ordem social. No entanto, à medida que a sociedade evoluía e novas ideias surgiam, o sistema penal passou por transformações significativas, abandonando gradativamente o suplício

em favor de métodos mais humanitários de punição e reabilitação.

Davis (1998) contribui para essa discussão ao explorar o papel do sistema prisional na manutenção das desigualdades sociais e raciais. Ela destaca como as políticas criminais muitas vezes refletem preconceitos e estereótipos enraizados na sociedade, resultando na criminalização de determinados grupos e na perpetuação de injustiças estruturais.

O documentário "A 13ª Emenda" também lança luz sobre as raízes históricas do sistema prisional americano e sua relação com a escravidão e o racismo. Ao analisar o impacto da 13ª Emenda da Constituição dos Estados Unidos, que aboliu a escravidão, mas permitiu a continuidade da servidão penal, o filme destaca como a criminalização da população negra tem sido usada como uma forma de controle social e opressão.

Diante desse panorama, é fundamental questionar as práticas e políticas adotadas pelo sistema prisional, buscando alternativas que promovam a justiça, a igualdade e a dignidade humana. Isso requer um entendimento mais amplo das questões sociais, econômicas e políticas que influenciam o funcionamento do sistema penal, bem como um compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos os seus membros.

O suplício penal foi uma punição corporal diferenciada, que provocava sofrimento de forma organizada e intensa, que não se compara a outras punições corporais executadas com o objetivo de demonstrar poder através do domínio metódico do corpo em local público (Foucault, 1999). Conceitua o dicionário eletrônico Priberam da Língua Portuguesa (2022) suplício como:

1. Grave punição corporal ordenada por sentença. = TORTURA 2. Pena de morte. 3. [Figurado] Grande sofrimento (moral ou físico). = MARTÍRIO, TORMENTO, TORTURA • suplícios s. m. pl. 4. Cordas com que os mártires eram supliciados. 5. Tiras ou correias usadas para flagelação. = AÇOITES, DISCIPLINAS 6. o último suplício: a pena de morte; o patíbulo. ▸ Etimologia: latim *supplicium*, -ii, suplicação, oferenda, pedido, punição, castigo.

Michael Foucault (1999) compartilha em seu livro *Vigiar e Punir* informações sobre suplícios ocorridos na Europa durante o século XVIII, dentre eles, a condenação de Robert François Damiens, nome do condenado acusado de parricídio que teve uma das mais terríveis penas, a seguir descritas.

Damiens foi obrigado a pedir perdão em local público, em frente à igreja de Paris, teve a carne de partes do corpo arrancada, em cima das feridas foi jogado óleo fervente, cera e enxofre, chumbo derretido e piche. Teve seus membros arrancados, puxados por cavalos e esquartejado, com seus pedaços lançados ao fogo e suas cinzas jogadas ao vento.

Outra condenação ao suplício com morte tão cruel quanto a de Damiens foi a de LA Massola, aplicada em Avignon, em que após o condenado ser morto com golpe na cabeça,

foi desviscerado e seus órgãos e pedaços pendurados nas pontas de estacas com ganchos de ferro, similar à cena de açogue, não satisfazendo a multidão pela crueldade exacerbada utilizada para o feito.

Foucault (1999) apresenta todo o processo de execução do suplício em detalhes, do sofrimento e agonia do condenado a todas as tarefas realizadas pelos Carrascos, executores da pena naquele século. Descrevendo os procedimentos desempenhados por eles, que tinham como finalidade cumprir o que havia sido determinado por sentença do rei.

Os suplícios precisavam ser bem executados para atingir a finalidade política de demonstração de força do que acontecia com os inimigos da lei imposta pelo soberano e, caso isso ocorresse, essa pessoa deveria sofrer as consequências de sua justiça perante o povo e demonstrar arrependimento por seus atos criminosos (Foucault, 1999).

Para tanto, o trabalho dos carrascos deveria ser pontual, iniciava e encerrava com a efetivação da punição que acontecia no corpo do condenado e concluía-se com a redução de seus restos a pó, após serem incinerados na fogueira (Foucault, 1999).

Os atos praticados pelos carrascos, na execução da punição, exigiam um perfil diferenciado que suportasse as ações de causar dores imensuráveis aos condenados até a finalização do suplício, que se dava com a morte hedionda diante de uma plateia que testemunhava o poder político de quem ordenara a sanção.

A punição estendia-se ao carrasco, executor do poder do rei, caso não realizasse o suplício da maneira desejada pela população que assistia ao espetáculo. O criminoso não deveria sofrer além do esperado, ao que se percebe existia uma medida subjetiva do povo, e era o que esse poderia suportar enquanto espectador da barbárie.

Ao que se percebe, o espetáculo era pensado para entreter uma plateia que participava do ritual com clamores e sentimentos motivados por suas crenças e percepções a respeito, seja do criminoso, seja das demonstrações exacerbadas de violência dos executores do rei.

Quando o carrasco obtinha sucesso em suas execuções, era ovacionado pelo povo e, quando o contrário acontecia, o criminoso sofria mais do que era esperado, o carrasco era punido a ter seu pagamento subtraído ou mesmo a sofrer igual dano que causara ao criminoso (vindita) (Foucault, 1999).

E, por trás dessa punição do carrasco inábil, encontramos uma tradição ainda bem próxima: ela dizia que o condenado seria perdoado se a execução fracassasse. Era um costume claramente estabelecido em certas regiões. Muitas vezes, o povo esperava que tal tradição fosse aplicada, e às vezes protegia um condenado que, dessa maneira, acabava escapando da morte.

Análoga a esse comportamento social, hoje a exigência popular pela habilidade do Policial Penal permanece. O preso deve cumprir sua pena encarcerado, caso haja fuga, o Policial Penal é responsabilizado em função da representatividade que ocupa em seu cargo. Ele é a extensão do Estado enquanto executor da pena e, portanto, será julgado socialmente por não cumprir adequadamente sua função e permitir o ocorrido. É o que transparece nos comentários de internautas de matérias relacionadas a fugas no Presídio local noticiadas no Portal Selles Nafes.

Esses fenômenos públicos, bárbaros, causavam desconforto naqueles que defendiam que os castigos deveriam ser um instrumento de prevenção para impedir o infrator de tornar-se um problema para a sociedade e que os cidadãos enveredassem pelo caminho do crime. E não um mecanismo de vingança pessoal do rei ou punição sem diferenciação entre um que rouba uma ave daquele que mata um homem.

A proporcionalidade na aplicação de punição já era algo cogitado e criticado por alguns filósofos que viam na pena um meio para prevenção de delitos e não o resultado de um abuso de poder em proveito próprio.

Como afirma Cesare Beccaria (2014):

Para a maioria dos que assistem à execução de um criminoso, o suplício torna-se apenas um espetáculo; alguns poucos consideram-no objeto digno de piedade misturado a indignação. Esses dois sentimentos enchem a alma do espectador, muito mais do que o terror salutar que é a finalidade da pena de morte (Beccaria, 2014, s/p).

Esses movimentos, de ideias críticas às formas de punir, agregaram adeptos e aos poucos tomaram proporções que influenciaram a mudança do método de execução da pena. Fazendo com que houvesse um redirecionamento do objetivo do castigo, que antes deveria atingir principalmente a dor corpórea, para seguidamente alcançar a alma do condenado (Foucault, 1999).

A Europa passou por processo de mudança de poder, devido às insatisfações do povo em relação à crise econômica que atravessavam e os estímulos das ideias iluministas, que defendiam a razão frente à tirania do monarca, promoveram a queda do rei e o poder de punir ficou descentralizado (Foucault, 1999).

Antes exclusivamente do rei, para ser transferido à dominação de quem detinha o poder econômico e político, provocando diferenciações na forma como a pena era constituída e aplicada. A fim de gerar resultados conforme as expectativas e interesse do dominador (Foucault, 1999).

Trinta anos após o espetáculo ocorrido em praça pública com o suplício de

Demiens, Léon Faucher, primeiro-ministro da França, redigiu à Casa dos Jovens Detentos em Paris, um regulamento como uma forma de punir diferente, ao invés do suplício, o trabalho forçado e o confinamento. Conforme discorre Foucault (1999):

Art. 17. — O dia dos detentos começará às seis horas da manhã no inverno, às cinco horas no verão. O trabalho há de durar nove horas por dia em qualquer estação. Duas horas por dia serão consagradas ao ensino. O trabalho e o dia terminarão às nove horas no inverno, às oito horas no verão. Art. 18. — Levantar. Ao primeiro rufar de tambor, os detentos devem levantar-se e vestir-se em silêncio, enquanto o vigia abre as portas das celas. Ao segundo rufar, devem estar de pé e fazer a cama. Ao terceiro, põem-se em fila por ordem para irem à capela fazer a oração da manhã. Há cinco minutos de intervalo entre cada rufar Art. 19. — A oração é feita pelo capelão e seguida de uma leitura moral ou religiosa. Esse exercício não deve durar mais de meia hora. Art. 20. — Trabalho. Às cinco e quarenta e cinco no verão, às seis e quarenta e cinco no inverno, os detentos descem para o pátio onde devem lavar as mãos e o rosto, e receber uma primeira distribuição de pão. Logo em seguida, formam-se por oficinas e vão ao trabalho, que deve começar às seis horas no verão e às sete horas no inverno. Art. 21. — Refeições. Às dez horas os detentos deixam o trabalho para se dirigirem ao refeitório; lavam as mãos nos pátios e formam por divisões. Depois do almoço, recreio até às dez e quarenta. Art. 22. — Escola. Às dez e quarenta, ao rufar do tambor, formam-se as filas, e todos entram na escola por divisões. A aula dura duas horas, empregadas alternativamente na leitura, no desenho linear e no cálculo. Art. 23. — Às doze e quarenta, os detentos deixam a escola por divisões e se dirigem aos seus pátios para o recreio. Às doze e cinquenta e cinco, ao rufar do tambor, entram em forma por oficinas. Art. 24. — À uma hora, os detentos devem estar nas oficinas: o trabalho vai até às quatro horas. Art. 25. — Às quatro horas, todos deixam as oficinas e vão aos pátios onde os detentos lavam as mãos e formam por divisões para o refeitório. Art. 26. — O jantar e o recreio que segue vão até às cinco horas: neste momento os detentos voltam às oficinas. Art. 27. — Às sete horas no verão, às oito horas no inverno, termina o trabalho; faz-se uma última distribuição de pão nas oficinas. Uma leitura de um quarto de hora, tendo por objeto algumas noções instrutivas ou algum fato comovente, é feita por um detento ou algum vigia, seguida pela oração da noite. Art. 28. — Às sete e meia no verão, às oito e meia no inverno, devem os detentos estar nas celas depois de lavarem as mãos e feita a inspeção das vestes nos pátios; ao primeiro rufar de tambor, despir-se, e, ao segundo, deitar-se na cama. Fecham-se as portas das celas e os vigias fazem a ronda nos corredores para verificarem a ordem e o silêncio (Foucault, 1999, p. 10 - 11)

Nota-se uma grande diferença comparando-se os suplícios praticados aos condenados com a punição aplicada aos jovens infratores da casa de detenção. Os condenados eram penalizados de maneira pública e cruel e passaram a ser tratados de maneira velada e forçados ao trabalho e estudos sob disciplina e constante vigilância pelos vigias da Casa de Detenção.

O suplício no modelo conhecido foi desaparecendo do público, assim como a figura do carrasco. No entanto, os executores da pena continuaram a desenvolver e adaptar suas atividades às funções para a concretização das execuções das penas dos condenados. Pois, a necessidade de realizar as determinações de quem dominava o poder de punir continuava a existir (Foucault, 1999).

O trabalho como carrasco deixava de ser necessidade frequente para tornar-se

necessária outra figura que iria vigiar e observar os aprisionados de acordo com a nova demanda. Disciplinando-os e conduzindo sua rotina para a normalização de sua conduta (Foucault, 1999).

A morte gradual, dolorosa e lenta aos poucos foi sendo retirada para ser substituída pelos procedimentos que causavam menos dor. Foi dado lugar à morte rápida pela guilhotina e enforcamento, que também foram transformados em espetáculos por algum tempo. Foram necessárias medidas para esconder as execuções até que ocorressem posteriormente em segredo (Foucault, 1999).

Na linha do tempo, pode-se compreender que as punições tiveram vários objetos como alvo. Primeiro, até o século XVIII, foi o corpo em que, através dos suplícios, eram causadas dores insuportáveis até a confissão do condenado acontecer; segundo, do século XVIII ao XIX, foi a vida em que era ceifada de forma rápida e aparentemente indolor pela guilhotina e o enforcamento; terceiro foi a alma do condenado, o intelecto e a sua liberdade, presente até os dias atuais.

Prova disso é a forma como se lida com criminosos e infratores após suas condenações ao cárcere. São excluídos do convívio social e destinados a cumprir suas penas em confinamento, com restrição de direitos que são comuns aos libertos, como acesso aos familiares, cuja frequência passa a ser reduzida para dias e horários específicos.

Assemelha-se ao uso do cárcere antigo, que tinha como finalidade isolar o condenado para deixá-lo com seus pensamentos, a fim de que a reflexão constante sobre seus atos pudesse levá-lo ao arrependimento dos crimes cometidos para moldar-se a uma forma socialmente aceita e requerida (Foucault, 1999).

Pode-se inferir que houve uma evolução nos métodos de punição de acordo com os comportamentos que se buscava provocar na sociedade em relação às leis impostas e à convivência social. Transformando-se em novas metodologias à medida que os métodos se apresentavam ineficientes, não mais produzindo os efeitos desejados.

Contudo, na prática, observa-se que alguns métodos foram sobrepostos ou retomados em algum momento devido à sua ineficiência, considerando os resultados obtidos extraídos dos comportamentos observados dos reincidentes e dos mesmos crimes praticados por outros.

A partir do momento em que os suplícios não inibiam crimes cada vez mais frequentes foram sendo tomadas medidas diferenciadas, reformando-se o sistema penal até ceder lugar ao aprisionamento como forma mais comum de se punir os crimes, associado ao trabalho forçado e a gradação da punição em decorrência das ações praticadas pelo delinquente,

como afirma (Foucault, 1999): “Dir-se-á: a prisão, a reclusão, os trabalhos forçados, a servidão de forçados, a interdição de domicílio, a deportação — que parte tão importante tiveram nos sistemas penais modernos — são penas “físicas”: com exceção da multa, se referem diretamente ao corpo”.

A penalidade com a morte começou a ser criticada em detrimento de uma visão mais econômica do corpo. Passou-se a acreditar que a punição mais branda com a morte (pela guilhotina ou enforcamento) era um desperdício de mão de obra e que esta poderia ser escravizada a serviço de todos. A ideia do uso da mão de obra carcerária passou a ser mais atrativo para a sociedade, com a justificativa explicitada por Davis (2018).

Com a penitenciária, o encarceramento se tornou a punição em si. Como está indicado na designação “penitenciária”, o aprisionamento era encarado como reabilitador, e a prisão penitenciária foi concebida com o objetivo de proporcionar aos condenados condições de refletir sobre seus crimes e, por meio da penitência, remodelar seus hábitos e até mesmo sua alma.

Segundo Davis (2018), o que se percebe é um motivo para aprisionar mais pessoas. O capitalismo promoveu o encarceramento em massa, causando as condições que levaram as pessoas a serem presas. Considerando o perfil demográfico dos ocupantes dos presídios.

Para Foucault (1999), melhor seria se esta mão de obra fosse aproveitada a serviço da sociedade mediante serviço escravo, do qual poderia ser apropriado aquele corpo de forma mais útil do que suprimi-lo. Isso seria mais rentável e beneficiaria a toda a população.

Foucault (1999) afirma ainda que, para, através de seus estudos, constituir a história da alma moderna, a punição deve ser adotada como sendo uma função social, os métodos punitivos como técnicas específicas de outros processos de poder, colocar a tecnologia do poder no princípio da humanização da penalidade e do conhecimento humano.

A punição não é exclusiva para criminosos e delinquentes. Ela sempre esteve presente na sociedade de diversas formas, justificada como disciplina para o alcance de objetivos distintos e nem sempre aparentes de grupos sociais influentes ou indivíduos poderosos.

Seguindo nessa afirmação, pode-se dizer que a disciplina é um instrumento de poder para domar os corpos e conduzi-los a fazer o que é de interesse em termos de utilidade econômica, política e, por que não dizer, estética social? A aparência positiva intencional que se publica também simboliza poder.

A imagem dos presídios não é atraente, as pessoas que trabalham nesse local também são consideradas heróis ocultos da sociedade. É um espaço que aguça a curiosidade

pelo conhecimento do terror e pouco pelo interesse de modificação da realidade que lá existe.

A disciplina, utilizada para construir imagens e formatos sociais, cria molduras e traços retilíneos empregados como parâmetros de adição e, ao mesmo tempo, de subtração de pessoas diferentes e iguais, agrupadas por características comuns.

Por que a disciplina é algo relevante a ser tratado nesse contexto de cárcere? Ela divide os grupos dos aceitos e dos não aceitos. Pessoas foram levadas ao isolamento pela diferença e ao isolamento voltaram pela etiqueta que receberam. Isso envolve os Profissionais que atuam nesse espaço, pouco são vistos, pouco são notados.

Policiais são frequentemente comparados com o mal que combatem. Já dizia Émile Durkheim (2007) que o ser social assimila normas e princípios de diversas áreas sociais através de sua educação, enquanto transforma também se forma pelo meio em que vive.

Percebe-se um trabalho velado de exclusão de pessoas indesejáveis se torna necessária vigilância e atitude sobre aqueles que possuem algum tipo de traço inconveniente no comportamento ou na aparência que possam contaminar os demais presentes nos mesmos espaços.

A vigilância hierarquizada, contínua e funcional não é, sem dúvida, uma das grandes “invenções” técnicas do século XVIII, mas sua insidiosa extensão deve sua importância às novas mecânicas de poder que traz consigo. O poder disciplinar, graças a ela, torna-se um sistema “integrado”, ligado do interior à economia e aos fins do dispositivo onde é exercido (Foucault, 1999).

Foucault (1999) critica com veemência a vigilância dentro do cárcere e da sociedade, alegando ser uma fonte de informações sobre o comportamento do homem para conhecê-lo, moldá-lo e utilizá-lo da forma que bem entender, controlando-o.

Em todas as áreas da sociedade, como: nas casas de detenção, nas escolas, no exército, na igreja etc., fazem-se presentes as exigências para pessoas nos moldes desejáveis, exemplos de seres com comportamentos “perfeitos”, modelos a serem seguidos pelos demais, novos entrantes sociais.

A parametrização social torna-se a motivação escusa para a condenação criminal de desiguais segundo julgamento da sociedade. Devido a isso, aumenta-se consideravelmente o número de aprisionamentos, principalmente os por motivo de vadiagem, considerado preguiça que se tenta combater a todo custo, segundo (Foucault, 1999).

Viveiro de ladrões e assassinos que vivem no meio da sociedade sem serem seus membros, que fazem uma verdadeira guerra contra todos os cidadãos, que estão entre nós naquele estado que se supõe ter existido antes do estabelecimento da sociedade civil (Le Trosne

apud Foucault, 1999).

Nota-se uma preocupação acentuada com pessoas improdutivas, foi o momento em que o capitalismo estava se incorporando à vida da burguesia e que estes precisavam proteger suas riquezas acumuladas e propriedades privadas daqueles que não conseguiam produzir para si.

Surge a necessidade de proteção legal ao patrimônio das pessoas, que antes a preocupação era apenas julgar os crimes contra a coroa, deixando a população sem proteção contra ladrões que viessem a invadir suas casas e roubar seus pertences.

A segurança jurídica à propriedade privada foi possível a partir da reforma penal, apresentada no código de 1810, onde se criou um sistema de penalidades em que o encarceramento se tornou a punição mais frequente dentre as demais encontradas no documento (Foucault, 1999).

Muitos crimes cometidos em função do que chamavam de vadiagem eram pela necessidade de alimentação e falta de emprego, isso causou um crescimento no número de pessoas aprisionadas por crimes desse tipo. Ou seja, utiliza-se o aprisionamento para resolver um problema de roubo quando a causa é a falta de emprego. A realidade atual não difere muito da realidade de séculos anteriores.

A tentativa de inibir o comportamento ocioso de um detento manifestava-se através da disciplina rigorosa e da observação constante. Os vigilantes nas prisões ficam responsáveis por manter a ordem e conduzir o indivíduo no silêncio de suas penas para o trabalho obrigatório e educativo.

É da maior importância ocupar o máximo possível os detentos. Deve-se fazer nascer neles o desejo de trabalhar, diferenciando o destino dos que se ocupam e dos detentos que querem permanecer ociosos. Os primeiros serão mais bem nutridos, mais bem acomodados que os segundos. (Réal *apud* Foucault, 1999)

A vadiagem era codificada como um crime de negros, punível com encarceramento ou trabalho forçado, às vezes nas mesmas plantations que antes exploravam o trabalho escravo (Davis, 2018).

Através do aprisionamento e trabalho forçado, tenta-se criar no detento o gosto pelo labor para que este não se torne uma ameaça aos demais que acumulam capital. Considerando que, se uma pessoa não possui riqueza, pode ser empregada de quem a possui. Um exemplo de utilidade social independente da vontade da pessoa.

Observa-se uma destinação pensada aos que pertenciam a uma categoria classificada em um padrão desalinhado, não poderiam ser incluídos, porém aproveitados de

alguma forma para que deixassem de apresentar ameaça à convivência dos produtivos.

Nos Estados Unidos, com o advento do capitalismo industrial e a necessidade de mão de obra barata para a produção e comercialização de produtos industrializados, a utilização da força de trabalho dos detentos passou a ser considerada uma opção econômica rentável. Isso coincide com o pensamento dos europeus (Davis, 2018).

Observa-se nas colocações de Foucault (1999) sobre as penas imputadas desde as punições impostas pelo rei até os dias atuais que antes a vingança era exposta à população e agora é velada e possui um outro nome, justiça.

Por tratar-se de vingança e causar mal-estar, não existia preocupação com o condenado, que era conduzido de forma vexatória e guardado de qualquer modo em locais dignos de reflexão. Isso estendia-se ao carcereiro que estava atuando no mesmo local e suportava as mesmas condições.

O tempo passou e a realidade recente comparada à de séculos atrás permanece quase que inalterada do ponto de vista sanitário, se considerada a proporção do que pode ser feito hoje em relação ao que se podia antes.

Do ponto de vista de Davis (2018), as prisões no mundo não foram criadas com o objetivo de ressocializar os aprisionados. Eram utilizadas como forma de punir os rejeitados socialmente com características de cor, e com o passar do tempo os menos abastados economicamente.

Segundo a autora, nos Estados Unidos, os encarcerados eram mão de obra barata e substituível utilizada para satisfazer as necessidades das demandas geradas pelo capitalismo em desenvolvimento no século XIX. Apesar de o aprisionado poder ser utilizado como mão de obra e demonstrar sua utilidade através de seu trabalho durante o cumprimento de sua pena, isso não trouxe um reconhecimento ao sistema prisional de eficiência. Porque, durante o seu retorno à sociedade, o egresso continua a ser o ex-presidiário digno de desconfiança e temor pela população, resultado de um aprendizado criminal ainda no cárcere.

Conhecendo a constituição das prisões, de que as punições surgiram como vingança do rei em desafio à sua autoridade, e posteriormente o criminoso ser reconhecido como inimigo da sociedade. Nunca houve, na prática, por parte dos governos uma preocupação com a transformação dessas pessoas.

A finalidade do aprisionamento era apenas erradicar o mal que se iniciava com o criminoso e extirpá-lo do conhecimento popular para não influenciar os demais que pudessem vir a seguir seus passos e tornarem-se ameaça pública cometendo os mesmos crimes.

Para tanto, utilizou-se a disciplina como tecnologia do poder de construção de seres

aceitáveis e, através dela, a mecanização de ações e processos com metas previamente estabelecidas e resultados a serem alcançados.

O que se pode extrair das palavras de Foucault é que a disciplina é responsável pela manifestação comportamental coletiva e pelos modelos que devem ser seguidos por todos a fim de um bem social. Porém, a aplicação dessa é diferenciada de acordo com a submissão da pessoa às normatizações impostas e a posição social que essa pessoa ocupa.

Na visão de Foucault (1999), a prisão cria delinquentes ao invés de recuperá-los. Por ser um meio de violência para o indivíduo, que causa mais efeitos negativos do que positivos. Depois que cumprem suas penas, retornam em maioria para o cárcere em função da exclusão a que se submetem. As prisões são espaços que não geram lucros do ponto de vista econômico, não geram riqueza e, portanto, não são atrativas para investimentos. São lugares que demandam alto custo para manter uma parcela da população que foi posta a pagar pelas ações que cometeu.

A penitenciária, como instituição que ao mesmo tempo punia e reabilitava seus internos, foi um novo sistema de punição que surgiu no país por volta da época da Revolução Americana. Esse novo sistema se baseava na substituição das penas capital e corporal pelo encarceramento (Davis, 2018).

O encarceramento aumentou consideravelmente, obrigando a estrutura física a acompanhar essa crescente demanda, bem como novas estratégias para reduzir a criminalidade na sociedade. Contudo, a eficácia do encarceramento ainda não atingiu os efeitos desejados pela sociedade. As análises de possíveis causas de problemas que levaram o indivíduo ao encarceramento são secundárias em relação ao crime que ele cometeu. A punição vem primeiro que a correção da motivação da conduta (Davis, 2018).

2.2 Conceitos: qualidade de vida no trabalho e prisional

A seção objetiva trazer os principais conceitos de três aspectos da qualidade de vida, sendo seu conceito mais subjetivo e abrangente sobre a qualidade de vida em si, a qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida no sistema prisional.

A realidade torna-se de mais fácil compreensão quando se conhece o conjunto de fatores que a construiu e a moldou no tempo. É com esse objetivo que um pouco da história de construção do Sistema Prisional do Amapá será discorrido.

O Sistema Prisional no Amapá surgiu a partir da inauguração, em 19 de março de 1782, do Grande Forte, construído em posição estratégica para defender a cidade dos invasores

e para abrigar prisioneiros de Portugal. Nunca foi utilizado para defesa, apenas como prisão. Hoje é conhecido como Fortaleza de São José de Macapá.

Segundo Camilo (2009, *apud* Barbosa, 2011, p. 73): “Por baixo do terrapleno ficam as casernas com abóbodas para quartel da tropa, cozinha, prisões etc. É ela, portanto, a primeira Penitenciária de nossa história amapaense! Senão, qual o sentido de em sua estrutura física constar 12 cadeias, cada uma com 12 celas?”.

O Segundo presídio foi a Colônia Penal de Clevelândia do Norte, antes uma Colônia Agrícola de Clevelândia, criada pela Capitania do Cabo Norte. Suportou presos políticos do governo do Brasil, porque os presídios nacionais não comportavam a demanda de presos que eram condenados ao desterro.

Mesmo sem ter sido construída com essa específica finalidade, a Colônia Penal de Clevelândia do Norte cumpriu essa função e chegou a abrigar 1.030 presos. Pela falta de condições estruturais e uma epidemia de febre disentérica ocorrida na região, entrou em declínio em 1027, em seguida foi cedida para o exército brasileiro em 1940 (Barbosa, 2011).

Colaboram Costa e Sarney (2004, p.224): “Em 17 de junho de 1940, instalou-se nos restos de Clevelândia o Pelotão de Fuzileiros Independente do Oiapoque. A unidade militar foi-se modificando ao longo do tempo: em 1942, Companhia de Fuzileiros e logo 3º Batalhão de Fronteira; em 1946 novamente Companhia; etc. Em 1962, transformou-se em Colônia e Guarnição Militar de Clevelândia, renomeada em 1964 Colônia Militar do Oiapoque”.

Em 1943, durante a Segunda Guerra Mundial, foi criado o Território Federal do Amapá e determinado pelo Governador da época Janary Gentil Nunes que o Forte fosse definido como Cadeia Pública. Em seguida, três anos depois, foi instituída pelo Governo Federal a Guarda Territorial, que passou a ser sediada na Fortaleza de São José e teve suas casas matas transformadas em presídio da cidade (Barbosa, 2011).

Após essa ocupação, a Fortaleza, em 22 de março de 1950, foi tombada sob o Processo nº 423/T/50 do livro de tomo histórico, reconhecida como patrimônio histórico e arquitetônico pelo Serviço do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (SPHAN). Em função disso, os presos que ali estavam deveriam ser transferidos para outro local.

Foi então que o Governador do Território à época iniciou as construções do Presídio São Pedro, que viria a ser a primeira Penitenciária do Território Federal do Amapá, localizado no Bairro Beiril. Possuía a capacidade para alojar 150 presos independentemente de sexo ou tipo de crime, assim como as prisões anteriores (Montoril, 2018).

Em 1949, o Beiril sediou uma Colônia Prisional, o primeiro presídio da cidade. Antes dele, os presos com penas mais drásticas iam cumpri-las em Belém, no Presídio São José.

Os demais ficavam na Fortaleza. Os apenados do Beírol criavam aves, suínos e plantavam árvores frutíferas, principalmente caju. Por causa disso, o presídio era identificado como Cajual (Montoril, 2018).

A Lei de execução penal Nº 7.210, criada em 11 de julho de 1984, trouxe novas exigências ao tratamento penal para os presidiários. Que não poderiam ser atendidas no novo presídio construído, a população carcerária também havia crescido e ultrapassado o limite de vagas daquele lugar e as condições do ambiente não condiziam com o que a nova lei propunha.

A Colônia Agrícola do Amapá, criada em 1980 com capacidade para abrigar 265 presos foi receptora dos presos que estavam no Presídio São Pedro, que ficou conhecido como Presídio do Beírol, que após suas transferências mediante a custódia dos guardas de presídio e policiais militares, foi desativada (Montoril, 2018).

Interessante observar que uma colônia agrícola deveria ser utilizada apenas para o cumprimento de penas de presos do regime semiaberto. Conforme o artigo 91 da Lei de Execução penal a colônia agrícola, industrial ou similar destina-se ao cumprimento da pena em regime semiaberto. Diferente do que ocorreu no Amapá.

A Colônia Agrícola passou a ser chamada de Complexo Penitenciário do Estado do Amapá (COPEN), devido à transformação do Território em Estado, ocorrida em 13 de setembro de 1943, através do Decreto 5.812 do mesmo ano. Conforme descreve BARBOSA (2011).

Ainda, na década de 1980, A Colônia Agrícola mudou de nomenclatura. Passou a ser chamada de Complexo Penitenciário do Amapá/COPEN e, posteriormente, com a transformação do Território Federal do Amapá em Estado do Amapá, no ano de 1988, ficou conhecida como Complexo Penitenciário do Estado do Amapá/COPEN, vinculado à Secretaria de Justiça e Segurança Pública. Isso é, acrescentou-se a palavra Estado, pois a estrutura administrativa e financeira permaneceu inalterada.

A partir de então, o complexo penitenciário do Estado do Amapá seguiu com a mesma estrutura administrativa e física para atendimento da crescente demanda de aprisionados que já havia ultrapassado em mais de 100% a lotação. Em 1993, foi realizado o primeiro concurso público para o cargo de guarda de presídio. Conforme publicado por José Américo Cordeiro das Neves em pesquisa realizada em julho de 2015 para a Secretaria de Administração do Estado do Amapá, para subsidiar os trabalhos da Comissão de Transposição em Brasília.

O Decreto 1266 de 22.07.93 institui o concurso da Secretaria de Segurança Pública, Grupo Polícia Civil, normatizado através do Edital nº 016/93-SEAD (DOE nº 0652 de 18.08.93), com vagas para os cargos de: Delegado de Polícia, Médico Legista, Perito Criminal, Agente de Polícia, Escrivão de Polícia, Guarda de Presídio, Auxiliar de Perito Criminal, Papilo-

copista e Contador.

Em 1997, com a Lei nº 0338 de 16 de abril, publicada no Diário Oficial do Estado nº 1778 de 01 de abril de 1998, o Complexo Penitenciário aparece oficialmente na estrutura de governo como Órgão vinculado à estrutura organizacional básica da Secretaria de Justiça e Estado, assim como o Conselho Penitenciário compondo o colegiado da Direção Superior da mesma Secretaria.

No mesmo ano de publicação da mencionada lei, houve a construção de um pavilhão para abrigar 60 presos. Foi quando começaram algumas reparações na estrutura física ainda da antiga Colônia Agrícola para adaptá-la superficialmente como presídio (Barbosa, 2011).

Em 2000, uma comitiva do Governo do Estado do Amapá realizou uma inspeção nas dependências do Presídio e constatou a situação precária no Sistema Prisional. O relatório final determinou, dentre outras coisas, a urgente saída dos Guardas de Presídio, a reorganização da segurança, a reestruturação dos setores burocráticos de tratamento ao preso e a imediata criação das carreiras de Educador e Agente Penitenciário. E, no ano de 2001, ocorreu o primeiro concurso público para Agente Penitenciário e Educador Penitenciário do Estado do Amapá, no qual foram efetivados 168 Agentes e 61 Educadores, que tomaram posse no dia 3 de fevereiro de 2004 (Barbosa, 2011).

No ano de 2001, assinada pelo então governador João Alberto Rodrigues Capiberibe, a Lei estadual Nº 0609 de 06 de julho de 2001, publicada no Diário Oficial do Estado nº 2686, de 14.12.01, transformou o Complexo Penitenciário do Estado do Amapá em autarquia, vinculado à Secretaria de Estado da Justiça e Segurança Pública, mantendo-lhe autonomia administrativa e financeira.

A Autarquia passou a ser chamada de Instituto de Administração Penitenciária do Amapá (IAPEN), que a partir de sua transformação pode ter sua estrutura administrativa oficializada mediante Lei.

Pode-se perceber que, ao longo da história do sistema prisional do Amapá, as prisões foram ocupadas em função da necessidade de destinar pessoas em conflito com a lei ou em conflito com os interesses do governo, para cumprirem a pena que lhes fora imposta.

As prisões construídas posteriormente foram criadas em função da lotação das unidades utilizadas anteriormente para esse fim. Fazendo com que os presos fossem constantemente realocados em outros lugares onde comportassem cada vez mais pessoas.

Isso se deu de forma a atender imperativos imediatos, de modo que fica evidente que não houve uma preocupação com o espaço para quem iria ocupá-lo obrigatoriamente ou

quem iria utilizá-lo como local de trabalho diário.

Depois de séculos, a imagem dos presídios que vemos nos veículos de comunicação em massa ainda transporta cenas que se assemelham às condições sanitárias, de saneamento e superlotação vividas no século XVIII. Excetuando-se as de trabalho, para o regime semiaberto, que hoje nem todos podem exercê-lo por insuficiência de vagas e do sistema silencioso pelo direito de livre expressão dos internos.

O conceito sobre a qualidade de vida no trabalho é a ampliação de várias definições que foram complementadas a partir de teorias desenvolvidas ao longo dos séculos por pesquisadores do comportamento humano, como Elton Mayo, considerado o fundador do movimento das relações humanas (Teoria das Relações Humanas), que deu ênfase nas pessoas ao contrário da Teoria Clássica que dava ênfase às tarefas.

Para a Teoria das Relações Humanas, a motivação econômica é secundária na determinação do rendimento do trabalhador. Para ela, as pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento, aprovação social e participação nas atividades dos grupos sociais nos quais convivem (Chiavenato, 2014).

O psicólogo americano Abraham Maslow (Apud Chiavenato, 2014) também contribuiu para o entendimento de qualidade de vida no trabalho quando desenvolveu a teoria das necessidades humanas, conhecida como a pirâmide de Maslow. Ele preconizou que as pessoas são motivadas por alguns aspectos que impulsionam suas ações, pela necessidade de alcance dos seus próprios e sequenciais objetivos.

Elucidou ainda que o ser humano se esforça para satisfazer suas necessidades pessoais básicas e secundárias e essas necessidades estão divididas hierarquicamente em cinco níveis, projetando um formato piramidal.

Na base da pirâmide, primeiro nível, estão as necessidades fisiológicas (necessidades básicas). Nos demais níveis estão as necessidades secundárias: segundo nível as necessidades de segurança, terceiro nível, as necessidades sociais, no quarto, as necessidades de Status-estima e no quinto nível, as necessidades de autorrealização.

O ser humano, à medida que satisfaz uma necessidade, parte imediatamente para o alcance do próximo nível sucessivamente até atingir a autorrealização. Ainda em Maslow, as primeiras quatro necessidades a serem satisfeitas dependem do indivíduo, porém a última depende do meio social em que vive.

Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste (França, 2000).

Ao que se pode perceber, a autorrealização de uma pessoa, último nível na hierarquia das necessidades humanas, depende mais do ambiente do que da própria pessoa (Chiavenato, 2014). Ou seja, o meio deve estar propício às conquistas que o indivíduo busca alcançar. Por ser independente do indivíduo nessa última etapa, os esforços por ele investidos, caso não sejam atendidos pelo ambiente, poderiam provocar frustrações e consequente desmotivação para o trabalho.

A complexidade é tornar possível isso no mundo capitalista, em que a concorrência está subjetivada nas empresas e presente nas relações de trabalho, instigando continuamente a competitividade, em que a felicidade do outro pode representar o insucesso de alguns (Dardot; Laval, 2016).

Além de Maslow, Frederick Herzberg (*apud* Chiavenato, 2014) formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho, sendo esses: fatores higiênicos (ou insatisfacientes) e os fatores motivacionais (ou fatores intrínsecos, ou satisfacientes).

Os fatores higiênicos são externos ao indivíduo, estão presentes no meio em que desempenha seu trabalho e o indivíduo não possui controle sobre eles. São exemplos: salários, benefícios sociais, condições físicas do ambiente, políticas de trabalho etc. são decididos pela organização.

Esses fatores eram utilizados para motivar as pessoas a trabalharem mais, em uma visão de que o trabalho é desconfortável e precisaria de estímulos para que fosse realizado por elas, evitando apenas a insatisfação quando esses fatores eram ótimos e não promovendo a satisfação em si.

Os fatores motivacionais são intrínsecos ao indivíduo, estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa e estão sob seu controle, estão ligados aos sentimentos do indivíduo quanto aos seus objetivos profissionais, qual a sua expectativa em relação aos desafios no desempenho de sua função e os resultados esperados com sua atuação, como reconhecimento, crescimento profissional e autorrealização.

Em resumo, Herzberg afirma que a satisfação da pessoa no cargo depende da promoção de bons fatores motivacionais por meio de elementos como oportunidade de crescimento individual, tarefas complexas e desafiadoras etc. Enquanto a ausência da insatisfação depende da qualidade dos fatores higiênicos, ou seja, ambiente salubre, bons salários, boa política de gestão, bons benefícios previdenciários etc. (CHIAVENATO, 2014).

As teorias apresentadas contribuíram para a percepção do colaborador na organização, e que seu psicológico está envolvido no trabalho de que participa, que as pessoas

são diferentes e o que motiva uma pessoa não necessariamente motivará outra, pois possuem interesses diversos e reagem tanto aos fatores intrínsecos quanto extrínsecos a eles.

Esse olhar mais humanístico em relação aos profissionais permitiu desenvolver políticas públicas e programas que pudessem valorizá-los enquanto colaboradores organizacionais para aumento da qualidade de vida no trabalho e alcance mútuo dos objetivos entre empregado e empregador e o conseqüente retorno à sociedade em forma de serviço (Chiavenato, 2014).

Para entender o que é qualidade de vida no trabalho, precisa-se entender o que compreende qualidade de vida. Trata-se de um conceito muito amplo, abrangendo tudo o que proporciona o bem-estar de uma pessoa, o que contribui para torná-la mais feliz e saudável física e mentalmente em um contexto social no qual ela está inserida. Segundo a Organização Mundial da Saúde, são:

Percepções dos indivíduos de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores em qual vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um amplo conceito abrangente que incorpora de forma complexa a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e suas relações com características inerentes do ambiente (OMS, 1995).

Qualidade de vida engloba vários aspectos relacionados à saúde física, mental e social. Esse conceito utiliza como referência a qualidade de vida do ponto de vista dos indivíduos que a percebem. Já qualidade de vida parametrizada para efeito social seria a concepção genérica do que é qualidade para um determinado grupo, como profissionais, idosos, crianças etc.

É uma condição que possui várias características específicas, que envolve tanto aspectos objetivos (condições mínimas, equipamentos e recursos, normas e regulamentações), quanto subjetivos (necessidades individuais, ambiente psicossocial e saúde mental e bem-estar). Devendo-se considerar as peculiaridades profissionais.

A qualidade de vida no trabalho objetiva garantir condições básicas e essenciais para todos os trabalhadores. Isso inclui um ambiente seguro, salubridade, iluminação adequada, ventilação, ergonomia e acesso a recursos como água potável e banheiros.

Profissões específicas para garantir a segurança e eficiência dos trabalhadores podem exigir equipamentos diferenciados. Por exemplo, um médico precisa de instrumentos médicos, enquanto um engenheiro pode precisar de ferramentas específicas.

As leis trabalhistas e regulamentações governamentais também fazem parte dessa dimensão objetiva. Elas estabelecem padrões mínimos para garantir a segurança e o bem-estar

dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho também considera as necessidades individuais de cada pessoa. Isso inclui fatores como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, satisfação com o trabalho, reconhecimento, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal.

Aspectos como relacionamentos interpessoais, liderança, cultura organizacional e apoio emocional também afetam a qualidade de vida no trabalho. São fatores que implicam na subjetividade do indivíduo que se manifesta na saúde mental e emocional dos trabalhadores. O estresse, a pressão e a carga de trabalho podem impactar significativamente a qualidade de vida.

Profissões específicas, como aquelas relacionadas ao sistema prisional, apresentam desafios únicos. Os agentes penitenciários, por exemplo, enfrentam riscos à segurança, estresse emocional e demandas físicas. A qualidade de vida no trabalho para esses profissionais requer atenção especial às suas necessidades específicas, como técnicas e treinamentos próprios e habilidades necessárias para o desempenho adequado das tarefas.

No caso desse grupo de profissionais, a qualidade de vida no trabalho é o foco a ser concentrado e, para o entendimento de seu conceito, foi necessária a busca de teóricos da administração, da medicina do trabalho e da psicologia a fim de complementar a compreensão do comportamento da pessoa em ambiente organizacional.

O conceito de Qualidade de vida no trabalho é bastante amplo, envolvendo cuidados médicos, legislação de saúde e segurança, áreas de lazer e demais que possam aumentar a expectativa e melhorar o bem-estar da vida da pessoa (França, 2012).

Na verdade, a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender a expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas (França, 2012).

Pela ausência de instrumentos que avaliassem a qualidade de vida mundial, a Organização Mundial da Saúde reuniu uma Comissão para criar mecanismos de mensuração da qualidade de vida nas organizações, tendo definido seu conceito.

O termo qualidade de vida no trabalho surgiu com Louis Davis em 1970, em que o objeto de preocupação do teórico era o bem-estar e a saúde do funcionário durante o desenvolvimento de suas atividades laborais (Chiavenato, 2014). Vários estudos com esse enfoque foram feitos para investigar possíveis causas que afetam as pessoas no trabalho, refletindo em sua produtividade e saúde de modo geral.

Em uma visão mais moderna, a QVT é um construto intangível, complexo e multidisciplinar que envolve uma constelação de fatores tais como: satisfação com o trabalho executado, possibilidade de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados

alcançados, salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro da equipe e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões, possibilidades de estar engajado e de participar ativamente (Chiavenato, 2014).

Existem vários modelos de QVT que abordam maneiras de diagnosticar a qualidade de vida no trabalho, como o modelo de Nadler e Lawler, Hackman e Oldhan, Richard Walton e Idalberto Chiavenato. Para esse estudo, o modelo mais apropriado é o de Richard Walton, que possui elementos de análise mais condizentes com uma organização pública.

Richard Walton (1973) fundamentou um conjunto de critérios do ponto de vista organizacional em que se pesquisa a satisfação dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho, conhecendo-se o posicionamento dos empregados sobre a organização na qual trabalham.

Segundo Fleck (2004), o objetivo com o conceito, além de observar questões externas ao indivíduo, é principalmente conhecer a percepção deste em relação às suas expectativas e o retorno do ambiente no qual se encontra, interligando fatores físicos, psicológicos, relações sociais, suas crenças e interdependência.

Conforme França (2000), podem ser realizados três tipos de ações para manter as pessoas saudáveis, que são: recuperação, proteção e promoção da saúde. As de recuperação são aplicadas quando as pessoas já se encontram doentes físicas ou psicologicamente.

As ações de proteção objetivam evitar a exposição das pessoas diretamente aos agentes nocivos, como através de equipamentos de proteção individual e vacinas. E por fim, a promoção, que se trata da intervenção na vida da pessoa mediante ações que beneficiem a qualidade de vida dela.

Além da gestão da qualidade de vida fundamentar-se em conceitos de qualidade, produção, comunicação e estratégia de negócios, são necessários conhecimentos sobre a pessoa, o significado do trabalho, a educação corporativa, as novas tecnologias e o mercado (França, 2000).

A qualidade de vida no trabalho é objetiva no sentido de proporcionar condições mínimas visivelmente necessárias a qualquer trabalhador e subjetiva no sentido da necessidade individual de cada pessoa que requer cuidados e atenções específicas, assim como as peculiaridades das diversas profissões que necessitam tanto de equipamentos diferenciados como técnicas próprias, caso dos Sistemas prisionais.

Qualidade de vida no sistema prisional brasileiro ainda é algo a ser perseguido e prática a ser difundida. Poucas unidades possuem programas de QVT que atendam aos seus

servidores para prevenir problemas de saúde relacionados ao trabalho ou em função dele.

Toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nesses três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora eles sejam sempre interdependentes (França, 2012).

Os riscos de saúde que envolvem a profissão de policial penal são os mais diversos. Lida-se com pessoas em situações de rua, com doenças infectocontagiosas, viciados em crise de abstinência e doentes mentais, assim como os que usam medicação controlada por comorbidades. Não parece fácil administrar a insegurança da estrutura com a insegurança de contrair doenças dos custodiados ou ser lesionado por eles.

Os equipamentos de EPI são algumas vezes incompatíveis com a mobilidade do policial penal e a própria insalubridade do ambiente, além de excessivamente quentes. Imagine utilizar máscaras N95 em salas sem refrigeração em uma temperatura média de 35° Celsius, com a sensação térmica de 40° Celsius, tipicidade da região norte, em ambiente pouco arejado e fechado em função da prevenção de fugas.

O Brasil possui um grande sistema interligado em que uma unidade pode servir de apoio à outra em momentos de crise em rebeliões. Um grupo especializado, formado por policiais penais de vários estados, foi treinado para atuar nas intervenções nos presídios nessas situações, a Força Penal Nacional.

Isso é um exemplo de que a união pode contribuir para tornar o trabalho mais eficiente e saudável para a categoria. Se as técnicas de combates são compartilhadas entre as unidades da federação, os modelos de QVT poderiam seguir a mesma lógica para fortalecer a saúde dos servidores que atuam nos presídios?

O número de suicídios de policiais penais continua aumentando, assim como os números de pessoas acometidas por doenças emocionais como depressão, ansiedade etc. As manifestações de uso inapropriado da força por explosão emocional continuam ocupando destaque nos noticiários (Barbosa, 2021).

Quanto à estatística, deve aumentar para algo ser feito em prol dessas pessoas que suscitam de urgente atenção e cuidados pelo estado para que exemplos como os noticiados deixem de ocorrer com tanta frequência?

O que determina a vida ou a morte resume-se a dois fatores: o comportamento individual, em que cada um é dono de sua longevidade, e os programas públicos de saúde, por meio dos quais a difusão de conhecimentos básicos é realizada (França, 2000).

Nunca se falou tanto na saúde mental dos profissionais da segurança pública,

principalmente após a pandemia. Quando foram percebidos em toda a sociedade sinais de sequelas pelo confinamento em casa ou em decorrência da continuidade do trabalho exigido nas áreas essenciais, em que profissionais ficaram em contato direto com pessoas enfermas, como é o caso do Policial Penal.

O trabalho prisional compreende interagir com pessoas de diversos perfis psicológicos que, ao ingressarem no presídio, já trazem consigo uma carga emocional negativa muito grande em função de estarem sob a custódia obrigatória do estado, e atendê-las torna-se um grande desafio pela exigência de várias habilidades e técnicas correlacionadas para isso (Ribeiro, 2020).

Assim como o psicólogo, que por sua profissão precisa vivenciar dores alheias e presenciar cenas com fortes impactos emocionais, o Policial Penal também passa por isso. É ele que dá a notícia de falecimento de um ente querido ao custodiado, na ausência do profissional competente, e o acompanha ao enterro. Ele que lida com pessoas com depressão, esquizofrenia, crise de ansiedade, dentre outras doenças comuns entre as pessoas que estão no cárcere.

No entanto, a atenção à sua saúde é negligenciada pelo estado. A lei de execução penal foi pensada exclusivamente para o apenado e sua reintegração social, não previu a qualidade dos atendimentos executados pelos profissionais envolvidos através de controles periódicos que mensurassem o resultado dos serviços prestados por eles e sua condição de saúde.

A cada dia, Policiais estão ceifando a própria vida por motivos ainda desconhecidos, por que policiais? O que há de peculiar na categoria que os leva a cometer tais atitudes? Será que o ambiente? A pressão psicológica da função? Ou a pressão social sem o reconhecimento devido? Tudo isso ainda é um mistério a ser investigado.

A profissão policial requer um perfil social construído por treinamentos e doutrinas voltadas para o fortalecimento da imagem como ser de coragem e destemido perante o crime que se mostra estatisticamente cada vez mais presente e mais organizado, exemplo as facções como retratado na série PCC, Poder Secreto (2022) que conta a origem da facção Primeiro Comando da Capital - PCC.

Essa exigência social de postura do profissional representa uma autopressão inconsciente no policial para atender aos anseios de uma sociedade que quer vingança pelo crime sofrido ao mesmo tempo que não tolera o sentimento de vingança requerida pelos demais e não percebe o Policial Penal como carente de cuidados como pessoa comum.

Policiais possuem os mesmos sentimentos que quaisquer pessoas. No entanto,

fazem o trabalho para o qual foram contratados pelo dever de agir. Ainda que signifique fragilizar sua própria segurança na defesa de terceiros.

Os profissionais que compõem a instituição têm consciência disso. Seus corpos estão permanentemente expostos e seus espíritos não descansam (Souza; Minayo, 2000).

Scartazzini e Borges chamam a atenção para uma outra problemática pouco conhecida, os afastamentos de saúde ou tratamentos específicos temporários dos servidores em função de situações de estresse vivenciadas no cárcere. Para as autoras, não é incomum os agentes penitenciários passarem por situações que coloquem em risco suas vidas, como rebeliões e motins. Contudo, pouco se sabe sobre o processo de recuperação, podendo supor que muitos voltem a desempenhar suas funções sem o adequado tratamento após uma situação adversa. (Ribeiro, 2020)

Conforme Fernandes (1996), apesar de toda atenção dispensada às novas tecnologias de produção, ferramentas da qualidade etc., são fatos facilmente constatados que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas.

Estes problemas relacionados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações, tendo efeito sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e consequência na produtividade institucional (Bernardi; Kalbuch, 2020).

Análogo a essa situação, é que ocorre hoje nos presídios, em que a população responsabiliza o Policial Penal por situações como fugas de presos do estabelecimento prisional sem considerar se a estrutura permite a segurança necessária para evitar que esse tipo de situação venha acontecer. Faz com que o profissional seja descredibilizado por razões às vezes alheias à sua competência. Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que o trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste (França, 2004).

A saúde do colaborador não está restrita ao interior empresarial, mas o que acontece no exterior da organização em razão de sua profissão. O resultado de suas atitudes no trabalho reflete sua imagem social, passível de julgamentos e críticas até sanções sociais como a negação de direitos por falta de apoio da sociedade (Ribeiro, 2020).

A saúde não seria apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Essa conceituação, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986, abre campo significativo para a compreensão dos fatores psicossociais na vida

moderna e, especificamente, no desempenho e na cultura organizacional da saúde do trabalho (França, 2012).

Os agravos da saúde relativos ao trabalho devem ser detectados precocemente por profissionais da saúde que trabalham nas empresas, assim como as patologias mentais devem ser objetos de identificação preventiva. Apesar de serem mais difíceis de detecção por serem resultado da subjetividade das condições de trabalho.

2.3 As políticas públicas nacionais de qualidade de vida no trabalho para o sistema prisional

A seção busca elencar as políticas públicas disponíveis ofertadas pelas esferas federal e estadual sobre a qualidade de vida no trabalho direcionada aos policiais penais.

Há anos é pauta de debates a preocupação com a qualidade de vida no trabalho penitenciário brasileiro, que vem sendo demonstrada pela gestão pública através de discursos e criação de leis e políticas públicas em prol dessa temática.

A implementação dessas políticas públicas ainda não tem ocorrido da maneira esperada, o que demonstra a não priorização dos cuidados com a saúde e bem-estar dos servidores públicos efetivos, que estão na linha de frente prestando os serviços ofertados pelo Estado à comunidade.

Em 2008, com a realização de uma pesquisa nacional para mapeamento de Programas de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida nas instituições estaduais de segurança pública, envolvendo 18 estados da federação e o Distrito Federal, teve início a implementação do programa nacional de qualidade de vida através do Projeto Qualidade de Vida Para Profissionais da Segurança Pública (DEPAID/SENASP/MJ, 2010).

Em 2010 foi editado o Programa Nacional de Qualidade de Vida dos Profissionais da Segurança Pública Pro-vida tendo por objetivo a valorização do profissional da área de segurança, para a redução dos riscos de morte e atuação na prevenção da saúde durante o exercício da profissão (DEPAID/SENASP/MJ, 2010).

Esse programa tem amparo no art. 42 da Lei nº 13.675 de 11 de junho de 2018 que instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) que tem por objetivo:

Elaborar, implementar, apoiar, monitorar e avaliar, entre outros, os projetos de programas de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, bem como a integração sistêmica das unidades de saúde dos órgãos que compõem o SUSP (Brasil, 2018).

O mesmo programa foi instituído na seção V (Do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública, art. 33 do decreto nº 9.489 de 30 de agosto de 2018) como mecanismo para a valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social:

Art. 33. Fica instituído o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública - Programa Pró-Vida, conforme o disposto no art. 42 da Lei nº 13.675, de 2018. (Redação dada pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

§ 1º O Programa Pró -Vida: (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

I - Atenderá aos objetivos de elaboração, de implementação, de apoio, de monitoramento e de avaliação de iniciativas de saúde biopsicossocial, saúde ocupacional e segurança no trabalho, mecanismos de proteção e valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social; e (incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

II - Estimulará a integração, a colaboração e a articulação das instituições de segurança pública e defesa social no âmbito dos eixos de que trata o § 2º. (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

§ 2º São eixos de implementação do Programa Pró-Vida: (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

I - Saúde biopsicossocial - compreende ações de atenção à saúde, à luz das interações entre as dimensões biológica, psicológica e social, com vistas a integrar de forma sistêmica as diferentes abordagens terapêuticas; (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

II - Saúde ocupacional e segurança no trabalho - compreende ações de promoção da saúde e de proteção dos profissionais da segurança pública e o desenvolvimento geral dos aspectos estruturais e gerenciais do meio ambiente do trabalho; (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

III - mecanismos de proteção - mecanismos instituídos com vistas à garantia da dignidade e à proteção dos profissionais de segurança pública e defesa social contra aquilo que possa limitar a sua capacidade de atender às suas necessidades fundamentais, em situações de vulnerabilidade e de violação de direitos; e (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

IV - Valorização dos profissionais de segurança pública e defesa social - compreende ações com impacto na cultura e no clima organizacional, orientadas para a promoção da dignidade, da realização e do reconhecimento profissional. (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

§ 3º As ações de direitos humanos dos profissionais de segurança pública e defesa social, relacionadas aos mecanismos de proteção, serão desenvolvidas no âmbito do Programa Pró-Vida, em cooperação com os demais órgãos e entidades com competências complementares. (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

§ 4º Compete à Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça e Segurança Pública coordenar o Programa Pró-Vida, em cooperação com os demais órgãos e entidades com competências complementares. (Incluído pelo Decreto nº 11.107, de 2022)

§ 5º Os mecanismos de proteção a que se referem o inciso I do § 1º e o § 3º serão instituídos em consonância com o Programa Nacional de Promoção, Proteção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública e Defesa Social e dos Profissionais do Sistema Socioeducativo - Programa PraViver, instituído pelo Decreto nº 11.106, de 29 de junho de 2022.

Lembra-se que até 2019 a Polícia Penal ainda não fazia parte do rol de segurança pública e, portanto, não compartilhava de benefícios, os quais eram direcionados aos relacionados nessa lista, excluídos de direitos e as políticas públicas eram exclusivas para a segurança pública.

Desde a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Nº 155, da qual o Brasil é signatário, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2 de 1992 e consolidada pelo Decreto Presidencial nº 10.088 de 5 de novembro de 2019, que há a preocupação com a saúde dos servidores públicos em geral. Nela consta a recomendação para a formulação, implementação e reexame periódico de uma política nacional referente à segurança e saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho.

Segundo o documento, o objetivo é a prevenção de possíveis danos causados à saúde física e mental do trabalhador que possam ter relação com o trabalho e a redução de riscos do ambiente laboral ou mesmo problemas que possam surgir durante o desempenho das atividades pelos profissionais.

Em 24 de junho de 2016, o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCCP) publicou a Resolução nº 1 que estabelece as diretrizes nacionais para a criação, implantação e manutenção de programa e políticas públicas de atenção à qualidade de vida dos servidores penitenciários.

O texto para sua formulação considerou, além das necessidades da categoria profissional, o conteúdo da OIT nº 155 e nº 187, a Lei Orgânica do Sistema Único de Saúde, a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Servidor e outros documentos para embasar suas diretrizes, transcritos a seguir:

As Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos, adotadas pelo Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes, realizado em Genebra em 1955, e aprovadas pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas através das suas resoluções 663 C (XXIV), de 31 de julho de 1957 e 2076 (LXII), de 13 de maio de 1977. Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social, que aponta que ao pessoal penitenciário deverá ser garantida segurança no emprego e que da sua integridade, humanidade, aptidões pessoais e capacidades profissionais depende uma boa gestão dos estabelecimentos penitenciários;

Considerando o Decreto 6.856/2009, segundo o qual os servidores regidos pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, serão submetidos a exames médicos periódicos, conforme programação adotada pela administração pública federal;

Considerando a necessidade de melhor capacitação dos servidores penitenciários para enfrentamento dos desafios oriundos do trabalho nas prisões;

Considerando que a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, instituída pela portaria nº 1.823/2012 do Ministério da Saúde, dispôs que a atenção à saúde ocupacional do trabalhador deverá contemplar todos os trabalhadores, priorizando

aqueles de maior vulnerabilidade, como os inseridos em atividades precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde;

Considerando a necessidade de se atender às normas básicas de Saúde e Segurança no Trabalho no tocante à implantação de programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PCMSO) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

Considerando a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas Privadas de Liberdade no Sistema Prisional – PNAISP - instituída pela Portaria Interministerial 01 de 2014, entre os Ministérios da Saúde e da Justiça, também inclui o servidor penal em seu objeto de ação;

Considerando o Relatório Final do Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria nº 292/DEPEN/MJ, de 6 de agosto de 2014;

Considerando o Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2015 - 2019), especificamente a medida 06 no concernente à saúde do trabalhador penitenciário;

e,

Considerando a incumbência dada ao CNPCP, atribuída pela Lei 7.210/1984, de propor diretrizes da política criminal, administração da Justiça Criminal e execução das penas, resolve:

Conforme resolução, o Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça (DEPEN/MJ) deve instituir, no campo das suas competências, o Sistema Nacional de Apoio e Monitoramento dos Programas de Atenção à Saúde dos Servidores em Serviços Penais, mantendo em sua estrutura serviço especializado para prestar assistência aos Estados para a implementação desses programas.

Contudo, no estado do Amapá, o que se pode encontrar sobre política pública relacionada à saúde mental são serviços ofertados pela Prefeitura Municipal de Macapá e sistema único de saúde destinados ao público em geral. Ainda não há projeto específico para os Policiais Penais sendo executado até o momento.

Esses trabalhadores precisam de acompanhamento constante e acesso facilitado a serviços de apoio à saúde mental. Lidam com situações de óbito, brigas entre custodiados, insegurança durante o trabalho e fora dele, entre outras situações da rotina carcerária.

Por ser um atendimento de alto custo e possuir progressiva demanda populacional pelo serviço, a oferta de agenda torna-se escassa e cada vez mais difícil encontrar disponibilidade de vaga no setor público que coincida com a escala de serviço do Policial Penal.

Em outros estados, o serviço já é disponibilizado para a categoria dentro da própria instituição, através de programas criados para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e

pessoal, com ações focadas em resultados que contribuam para o bem-estar e a saúde física e mental do servidor ou em instituições específicas direcionadas exclusivamente a este público.

Alguns estados aderiram ao Programa Pro-Vida, acessando recursos provenientes do Fundo Nacional de Segurança Pública destinados para esse fim, como é o caso do Programa de Qualidade de Vida dos Profissionais do Sistema Penitenciário da Paraíba – PRÓ-VIDA SISPEN-PB, que prevê como alguns dos resultados a expectativa de vida; produtividade; autoestima; e eficiência dos profissionais do Sistema Penitenciário, além da melhoria na qualidade de vida, na saúde física, mental e espiritual ou religiosa, na perspectiva do bem-estar social.

São exemplos de iniciativas nos estabelecimentos prisionais do Brasil: O Programa Valorizar, que tem a finalidade de promover a qualidade de vida, valorização e capacitação dos servidores e policiais penais do Sistema Penal do Tocantins, por meio da Escola de Gestão Penitenciária (Esgespen); O Programa de Assistência Psicossocial ao Servidor Penitenciário, que tem como foco a qualidade de vida no trabalho por meio da Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário de Mato Grosso do Sul (Agepen), promove ações de atendimentos de saúde, acompanhamento a servidores e familiares e palestras;

Além desses, existem outros estados, que através de suas instituições prisionais, também praticam ações em prol da qualidade de vida de seus servidores, como o estado de São Paulo, que também aderiu ao Pro-Vida e possui o Grupo de Planejamento e Gestão da Qualidade de Vida e Saúde do Servidor - GQVidass.

Na estrutura do grupo estão contidos cinco centros de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor – CGQVidass distribuídos pela capital e interior.

O Centro de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (CQVIDASS) é um serviço voltado aos servidores da Secretaria da Administração Penitenciária, com a finalidade de oferecer atendimentos que proporcionem o cuidado com a saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho, bem como orientar as ações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Os exemplos apresentados pelas instituições Penitenciárias nos Estados não são uniformes, tendo em vista que cada unidade possui sua própria necessidade e tempo próprio de percepção dos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, priorizando atender primeiramente os mais urgentes de acordo com a percepção institucional.

Os programas de qualidade de vida no trabalho implementados tratam de ações direcionadas à saúde física e mental do servidor. Segundo o modelo proposto por Walton (Apud Chiavenato, 2014), várias dimensões precisam ser atendidas para que haja uma satisfação da

pessoa e cause impacto desejado pelo programa e transformem-se em resultados esperados. Sendo elas:

Expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa e comunicação interna; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento (França, 2012).

O programa de gestão da qualidade de vida no trabalho na organização precisa ser uma ação contínua de prevenção, acompanhamento e correção dos agravos de saúde, buscando o bem-estar do colaborador para obter a consequente produtividade desejada.

A edição de políticas públicas não é suficiente para que as demandas sociais sejam equacionadas, é necessário que essas políticas sejam colocadas em prática e avaliadas para o alcance dos resultados para os quais foram criadas. Para Secchi (2014), uma política pública é uma diretriz para enfrentar um problema. A persistência de um problema no mínimo é a falha do instrumento de sua solução e precisa ser redefinida ou substituída por uma nova estratégia que possa alcançar os objetivos pretendidos inicialmente. Há 16 anos do Projeto Pro-Vida até os dias atuais, ainda se menciona a implantação do Programa Qualidade de Vida para os servidores penitenciários, quando o programa deveria estar sendo avaliado.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

A metodologia adotada nesta pesquisa se enquadra em uma abordagem mista, combinando elementos qualitativos e quantitativos para investigar o fenômeno em estudo. A natureza da pesquisa é essencialmente aplicada, buscando fornecer respostas tangíveis para os desafios enfrentados pelos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá (IAPEN/AP). Esta abordagem aplicada é fundamental para direcionar intervenções práticas e políticas públicas que visam aprimorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho desses profissionais, atendendo às demandas reais do contexto prisional.

No que diz respeito à abordagem do problema, adotamos uma perspectiva quali-quantitativa. Essa escolha metodológica permite uma análise abrangente e multifacetada dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. Ao integrar métodos qualitativos, que exploram as experiências e percepções individuais dos profissionais, com métodos quantitativos, que permitem a mensuração e análise estatística de variáveis específicas, para obter uma compreensão mais completa e aprofundada do fenômeno em estudo.

Quanto ao objetivo da pesquisa, é descrever o fenômeno estudado. Segundo Hernandez *et al.* (2013), “os estudos descritivos buscam especificar as propriedades, características e os perfis das pessoas, grupos, comunidades, processos, objetivos ou qualquer outro fenômeno que se submeta a uma análise”. Conhecendo o perfil da população investigada, pode-se obter uma base de informações mais sólida para interpretação dos dados.

Compreender as nuances e complexidades do ambiente prisional é essencial para formular políticas públicas e estratégias de intervenção que atendam verdadeiramente às necessidades dos policiais penais e promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Em consonância com a abordagem metodológica adotada, recorreremos a uma variedade de fontes e referências bibliográficas relevantes. Autores como Marconi e Lakatos (2019), Hernandez *et al.* (2013), Demo (2007), Gil (2010) e Mattar (2014) são fundamentais para fundamentar teoricamente nossa escolha metodológica e orientar a condução da pesquisa. Suas contribuições acadêmicas e insights metodológicos fornecem uma base sólida para a elaboração e execução deste estudo, garantindo sua validade e rigor científico.

3.1.1 Local Investigado

O local da coleta dos dados foi o Instituto de Administração Penitenciária do Amapá e suas unidades da Zona Oeste de Macapá (Penitenciária feminina, Cadeião (masculino) e anexo), Zona Norte (Centro de Custódia do Novo Horizonte) e Zona Sul (Centro de Custódia Especial). Fontes de extração de informações mediante registro fotográfico e conversas com servidores de ambos os sexos, feminino e masculino em todas as unidades do IAPEN de todas as Zonas da capital, lugares onde os pesquisados trabalham, realizou-se uma pesquisa de campo em que as informações foram colhidas junto às pessoas e sua realidade laboral. Proporcionando ao observador usufruir da fidedignidade dos fatos ocorridos durante os turnos de trabalho e sua dinâmica diária.

As unidades da capital foram escolhidas em virtude de possuírem o maior fluxo de atividades e número de servidores. Outro motivo é onde fica centralizado o corpo administrativo da gestão institucional e de onde emanam os direcionamentos do trabalho realizado pelas demais unidades. O Cadeião concentra a maior demanda de internos do sexo masculino, assim como o presídio feminino concentra do sexo feminino.

3.2 Procedimentos técnicos da pesquisa bibliográfica

3.2.1 Instrumentos utilizados e banco de dados formado da pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica desempenha um papel fundamental na construção do conhecimento científico, fornecendo uma base teórica sólida e atualizada para a investigação de determinado tema.

Neste estudo sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP, os procedimentos técnicos adotados foram cuidadosamente planejados para garantir a seleção criteriosa de fontes relevantes e a análise aprofundada dos conteúdos encontrados.

Para conduzir a pesquisa bibliográfica, foi elaborado um banco de dados composto por 50 fontes selecionadas de forma estratégica. Essas fontes incluíam artigos científicos, livros, relatórios técnicos e documentos oficiais relacionados ao tema em questão. A diversidade de fontes permitiu uma abordagem abrangente e multidimensional da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, enriquecendo a análise e fornecendo uma visão holística do problema.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa foram planejados para garantir a seleção criteriosa de fontes relevantes e a análise adequada dos conteúdos encontrados com critérios de inclusão e exclusão.

Critérios de Inclusão

1. Relevância Temática: Este critério assegurou que apenas materiais diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP fossem incluídos. A relevância temática foi essencial para manter o foco da pesquisa e garantir que as fontes selecionadas contribuíssem para alcançar o objetivo geral do estudo.
2. Atualidade: A inclusão de fontes recentes foi priorizada, permitindo, dentro do possível, que a pesquisa se beneficiasse das informações mais atualizadas disponíveis, apesar da escassez de referências locais. Fontes recentes geralmente refletem os avanços e mudanças no campo de estudo, garantindo que as descobertas da pesquisa estejam alinhadas com o contexto atual.
3. Credibilidade e Confiança: Foram selecionadas fontes de qualidade e confiáveis, como artigos científicos de periódicos com níveis de qualidade aceitáveis revisados por pares, livros de autores reconhecidos, referências na área no assunto conceituado e relatórios de instituições renomadas como órgãos oficiais. Isso garantiu a integridade e a validade dos dados utilizados na pesquisa.
4. Abrangência: Os materiais incluídos abordavam diferentes aspectos da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, garantindo uma análise abrangente e multidimensional do tema. Essa variedade de perspectivas enriqueceu a pesquisa e possibilitou uma compreensão mais completa do assunto.
5. Contribuição para os Objetivos da Pesquisa: Cada fonte selecionada deveria contribuir de forma significativa para alcançar o objetivo geral da pesquisa, identificando áreas de preocupação e necessidades não atendidas relacionadas à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais.

Critérios de Exclusão

1. Irrelevância Temática: Materiais que não estavam diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais foram excluídos para manter a

coesão e a relevância da pesquisa.

2. Desatualização: Fontes desatualizadas foram excluídas, pois poderiam não refletir as práticas e descobertas mais recentes no campo de estudo.

3. Falta de Credibilidade: Materiais de baixa qualidade ou sem credibilidade foram excluídos para garantir a confiabilidade dos dados utilizados na pesquisa.

4. Limitações de Acesso: Fontes inacessíveis ou de difícil acesso foram excluídas devido à impossibilidade de verificar sua qualidade e relevância para a pesquisa.

5. Relevância Insuficiente: Materiais que ofereciam uma contribuição mínima ou não significativa para os objetivos da pesquisa foram excluídos para manter o foco nos aspectos mais relevantes do tema.

O recorte temporal não foi definido previamente, pois a relevância e a atualidade das fontes foram consideradas mais importantes do que sua data de publicação. Isso permitiu que a pesquisa se beneficiasse das informações mais recentes e relevantes disponíveis, independentemente de quando foram publicadas. Esses critérios de inclusão e exclusão contribuíram para a seleção de fontes de alta qualidade e relevância, garantindo a integridade e a validade da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP.

O procedimento de análise adotado seguiu um fluxo sistemático, pautado em etapas bem definidas, conforme orientado pelos autores Marconi e Lakatos (2019), Hernandez *et al.* (2013), Demo (2007), Gil (2010) e Mattar (2014). Inicialmente, cada fonte foi submetida a uma leitura atenta e minuciosa, seguida pela elaboração de resumos que destacavam os principais pontos abordados. Em seguida, os conteúdos foram organizados em categorias, permitindo a identificação de temas recorrentes e áreas de interesse específicas.

Após a organização em categorias, foi realizada a atribuição de códigos a cada trecho relevante das fontes, facilitando a posterior comparação e contraste entre os diferentes materiais. Essa etapa foi crucial para identificar padrões, tendências e contradições presentes na literatura revisada. A comparação e contraste das informações coletadas permitiram uma análise crítica e aprofundada, promovendo uma compreensão mais abrangente e fundamentada do tema em estudo.

Com base nas descobertas obtidas por meio da comparação e contraste, foi possível realizar uma síntese dos principais resultados e conclusões encontrados na literatura revisada. Essa síntese proporcionou uma visão integrada e coerente das diferentes perspectivas e abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, contribuindo para a construção de um corpo de conhecimento consistente e significativo.

Por fim, os resultados da análise foram utilizados na redação final da dissertação, onde foram apresentados de forma clara, objetiva e fundamentada. A aplicação dos procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica, aliada à orientação dos autores referenciados, proporcionou uma investigação rigorosa e cientificamente embasada sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP.

3.3 Procedimentos técnicos da pesquisa de campo

3.3.1 Instrumentos utilizados e banco de dados formado da pesquisa de campo

Na condução da pesquisa de campo sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá (IAPEN), foram adotados três principais procedimentos técnicos: entrevistas estruturadas com gestores do IAPEN, questionários fechados aplicados a uma amostra definida de policiais penais masculinos e femininos, e diário de observação in loco focado nas condições estruturais do IAPEN. A escolha desses métodos foi fundamentada na sua capacidade de fornecer informações detalhadas e abrangentes sobre diferentes aspectos da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, bem como na sua viabilidade de aplicação dentro do contexto da pesquisa.

As entrevistas estruturadas foram direcionadas aos gestores do IAPEN com o objetivo de obter uma compreensão aprofundada da perspectiva deles em relação às políticas públicas, práticas e desafios relacionados à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais.

A escolha desse método se justifica pela sua capacidade de proporcionar informações qualitativas detalhadas e contextualizadas, permitindo uma análise mais rica e uma interpretação mais precisa dos resultados. Além disso, as entrevistas com gestores são fundamentais para compreender a perspectiva institucional e as políticas em vigor, fornecendo compreensão valiosa para a formulação de recomendações e intervenções futuras.

Os questionários fechados foram aplicados a uma amostra definida de 92 policiais penais masculinos e femininos, com o intuito de coletar dados quantitativos sobre diferentes aspectos da qualidade de vida no trabalho e características da população pesquisada. A escolha desse método se baseia na sua eficiência em alcançar uma grande quantidade de participantes de forma rápida e sistemática, garantindo a representatividade da amostra e permitindo uma análise estatística dos resultados. Além disso, os questionários fechados possibilitam a padronização das respostas, facilitando a comparação e a identificação de padrões e tendências.

O diário de observação in loco foi utilizado para registrar de forma sistemática as condições estruturais do IAPEN, incluindo aspectos como infraestrutura física, recursos disponíveis e ambiente de trabalho. Esse método permite uma avaliação direta e imparcial das condições do local de trabalho dos policiais penais, complementando as informações obtidas por meio das entrevistas e questionários.

A escolha do diário de observação in loco se justifica pela sua capacidade de fornecer dados concretos e tangíveis sobre o ambiente de trabalho, contribuindo para uma análise do ambiente físico e as circunstâncias às quais os policiais penais referem-se concernentes à qualidade de vida no trabalho que vivenciam.

O procedimento adotado para a análise dos dados coletados consistiu na avaliação e análise das respostas obtidas por meio das entrevistas, questionários e diário de observação in loco. Essa análise teve como objetivo identificar lacunas, tendências e padrões nos dados, fornecendo uma visão da realidade do IAPEN para a formulação de recomendações e intervenções. A comparação sistemática das informações coletadas permitiu uma análise integrada e holística da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN. Os resultados foram apresentados de forma organizada em quadros e tabelas, facilitando a interpretação e a redação das conclusões finais da pesquisa.

3.4 População e amostra: cálculo amostral

Para determinar o tamanho da amostra, foi aplicada a fórmula recomendada para populações finitas: $n = N \times p \times (1 - p) / (N - 1) \times E^2 + p + (1 - P)$, onde: n = tamanho da amostra; N = tamanho da população; p = proporção esperada na população; E = margem de erro (em proporção). Este cálculo foi fundamental para garantir a representatividade da amostra e a validade dos resultados obtidos.

No cálculo do tamanho da amostra da população finita de policiais penais, que totalizou 1.022, foi usada a fórmula específica que considera o tamanho total da população, a proporção esperada de um determinado atributo ou característica na população e a margem de erro desejada. O tamanho total da população de policiais penais é conhecido e é igual a 1.022, quantitativo fornecido pela Unidade de Pessoal do IAPEN.

A proporção para estudo foi de 50%, indicando que metade dos policiais penais. Também se determinou a margem de erro aceita, que foi de 5%, o que significa que a estimativa obtida a partir da amostra pode variar até 5% para mais ou para menos em relação ao verdadeiro valor na população. Após substituírem-se os valores na fórmula, realizaram-se os cálculos para

encontrar o tamanho da amostra necessário.

Obteve-se uma estimativa confiável da proporção de policiais penais para serem entrevistados, sendo 91,29 policiais penais selecionados aleatoriamente da população total de 1.022 policiais penais. Este tamanho da amostra permitiu ter uma margem de erro de 5% em estimativa, considerando a variabilidade esperada na população.

Por fim, a amostra da pesquisa de forma arredondada foi de 92 participantes, entre homens e mulheres, que trabalham no sistema prisional, desenvolvendo suas atividades diretamente nas escalas de plantões de 24 horas, distribuídos nas unidades do complexo Penitenciário de Macapá.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Resultado dos questionários com os policiais penais

4.1.1 Seção de informações pessoais

Nesta seção, foram coletadas informações pessoais dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN) de Macapá, com o intuito de compreender sua percepção sobre qualidade de vida no ambiente de trabalho. A pesquisa teve como propósito identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, considerando a ausência de políticas públicas específicas direcionadas à qualidade de vida desses profissionais no estado do Amapá.

É relevante salientar que todas as informações coletadas foram tratadas com o máximo sigilo e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo a privacidade e segurança das informações dos participantes.

Ao fornecerem seus dados pessoais, os policiais penais consentiram com o uso exclusivo dessas informações para os propósitos da pesquisa. As informações coletadas foram utilizadas apenas para análise estatística e pesquisa científica, assegurando o anonimato e confidencialidade dos participantes.

É importante ressaltar que os dados foram armazenados de forma segura e protegidos contra acesso não autorizado, seguindo os protocolos de segurança estabelecidos pela LGPD. Não houve compartilhamento das informações pessoais dos participantes sem seu consentimento expresso. Os participantes tiveram o direito de acessar, corrigir, atualizar ou excluir suas informações pessoais a qualquer momento, mediante solicitação formal, conforme previsto pela LGPD.

Portanto, ao participarem da pesquisa e fornecerem suas informações pessoais, os policiais penais do IAPEN de Macapá estavam cientes e concordaram com os termos e condições estabelecidos neste compromisso de sigilo e utilização das informações. Essa contribuição é fundamental para avanços significativos na compreensão e direcionamento de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

A pesquisa "A Percepção de Qualidade de Vida dos Policiais Penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP" apresenta uma distribuição de participantes de acordo com sexo e faixa etária. Aqui está uma análise desses dados:

4.1.1.1 Interpretação referente ao sexo e faixa etária dos participantes

1. Sexo dos Participantes:

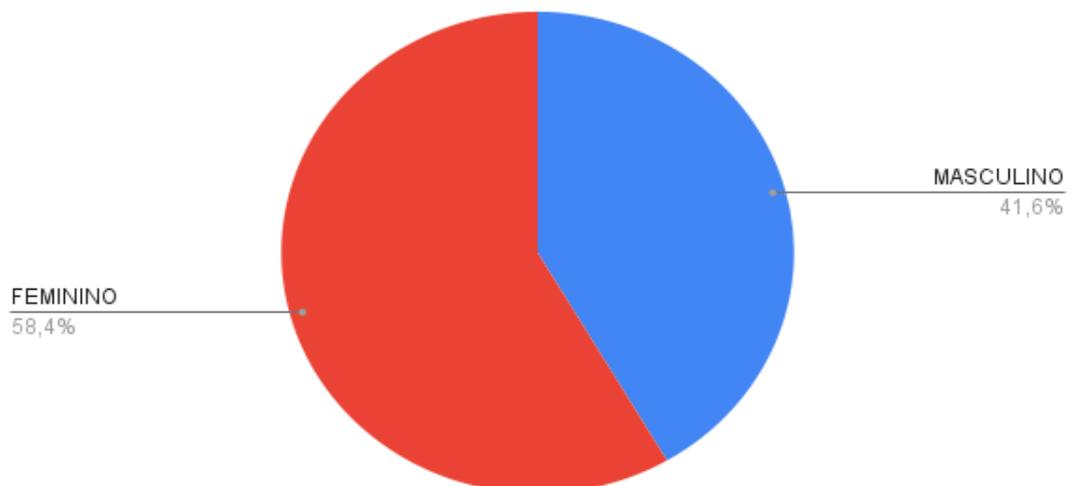
- Há uma divisão relativamente equilibrada entre participantes do sexo masculino e feminino na pesquisa.
- É observado que ambos os sexos estão representados na amostra, o que permite uma análise mais abrangente e inclusiva dos dados.

2. Faixa Etária dos Participantes:

- A faixa etária dos participantes varia entre 27 e 55 anos.
- A maioria dos participantes encontra-se na faixa etária de 31 a 45 anos, com picos nas faixas de 31 a 34 anos e 35 a 40 anos.

Há uma distribuição aparentemente uniforme dentro das faixas etárias mencionadas, indicando que os policiais penais de diferentes idades estão representados na amostra. A distribuição dos participantes por sexo e faixa etária reflete uma amostra diversificada de policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP. Em termos científicos, essa diversidade na amostra é importante para garantir a representatividade dos diferentes grupos demográficos dentro da população estudada.

Gráfico 1 - Divisão do total de participante por sexo
TOTAL DE POLICIAIS PENAIS PARTICPANTES -
MASCULINOS E FEMININOS

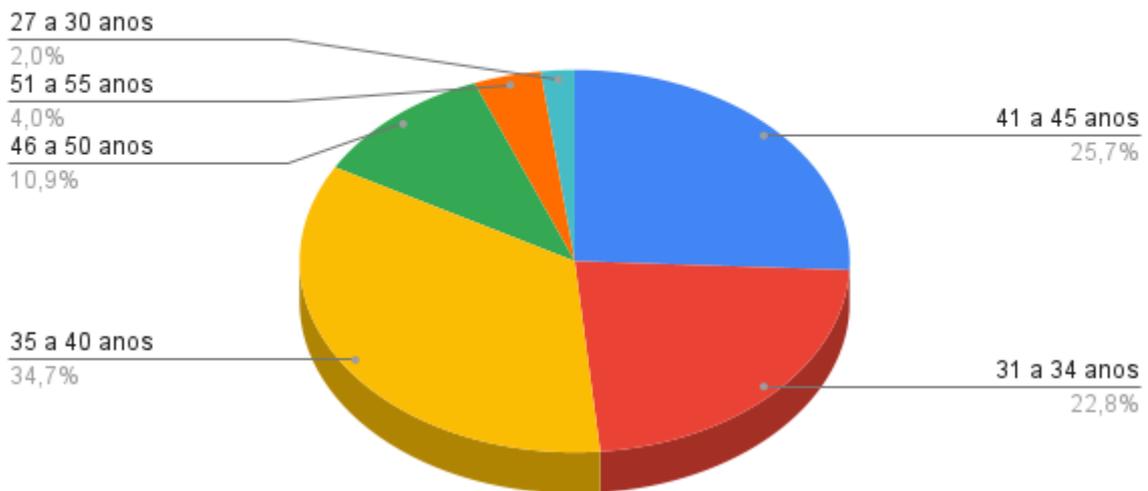


Fonte: Própria autora, 2024.

A análise da faixa etária é crucial porque diferentes faixas etárias podem ter percepções diferentes sobre qualidade de vida, estresse no trabalho, saúde física e mental, entre outros fatores relevantes. Por exemplo, policiais penais mais jovens podem enfrentar desafios

diferentes em comparação com aqueles que estão mais próximos da aposentadoria. A inclusão de ambos os sexos na amostra também é fundamental, já que homens e mulheres podem enfrentar experiências e desafios distintos no ambiente de trabalho e em suas vidas pessoais.

Gráfico 2 - Divisão do total de participantes por faixa etária
FAIXA ETÁRIA DE POLICIAIS PENAIS DE MACAPÁ -
MASCULINOS E FEMININOS



Fonte: Própria autora, 2024.

Portanto, a inclusão de uma amostra diversificada de policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN) de Macapá, contemplando diferentes faixas etárias e ambos os sexos, enriqueceu significativamente a análise da percepção de qualidade de vida desses profissionais. Esta abordagem permitiu considerar fatores relevantes que influenciam suas experiências e perspectivas.

Segundo pesquisa de Albuquerque *et al.* (2020), agentes penitenciários frequentemente enfrentam estresse ocupacional decorrente das demandas do ambiente de trabalho. O estresse ocupacional pode afetar a saúde mental dos policiais penais, como evidenciado por Silva *et al.* (2017), que discutem o impacto do estresse ocupacional na saúde mental desses profissionais.

Além disso, Machado *et al.* (2018) abordaram a relação entre depressão, ansiedade e qualidade de vida de agentes penitenciários, destacando a importância de compreender e abordar esses aspectos para promover o bem-estar desses profissionais.

Menezes *et al.* (2019) também contribuíram para a compreensão do tema ao investigar a satisfação no trabalho dos policiais penais, evidenciando a influência do reconhecimento social e salarial nessa dimensão.

A diversidade na amostra desta pesquisa reflete uma abordagem holística para compreender as complexidades da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, alinhada com a perspectiva de Walton (1973) sobre a qualidade de vida no trabalho. Portanto, a inclusão de fatores como idade e gênero na análise dos resultados é fundamental para o direcionar caminhos para políticas públicas mais eficazes e direcionadas para melhorar as condições de trabalho e o bem-estar desses profissionais.

A inclusão dos dados sobre o número de filhos dos participantes mostra concepções a respeito da percepção de qualidade de vida dos policiais penais, considerando a relação entre a parentalidade e o bem-estar no trabalho. Adiante está uma análise sobre desses dados.

4.1.1.2 Interpretação referente fatores de estresse, trabalho e vida pessoal, suporte social e redes de apoio

1. **Impacto na Carga de Trabalho e Estresse:** A parentalidade pode influenciar a percepção de qualidade de vida no trabalho, pois os policiais penais com filhos podem enfrentar uma carga de trabalho adicional para equilibrar suas responsabilidades profissionais e familiares. Estudos como o de Carvalho et al. (2020) mostraram que a parentalidade pode ser um fator contribuinte para o estresse ocupacional entre os profissionais da aplicação da lei.

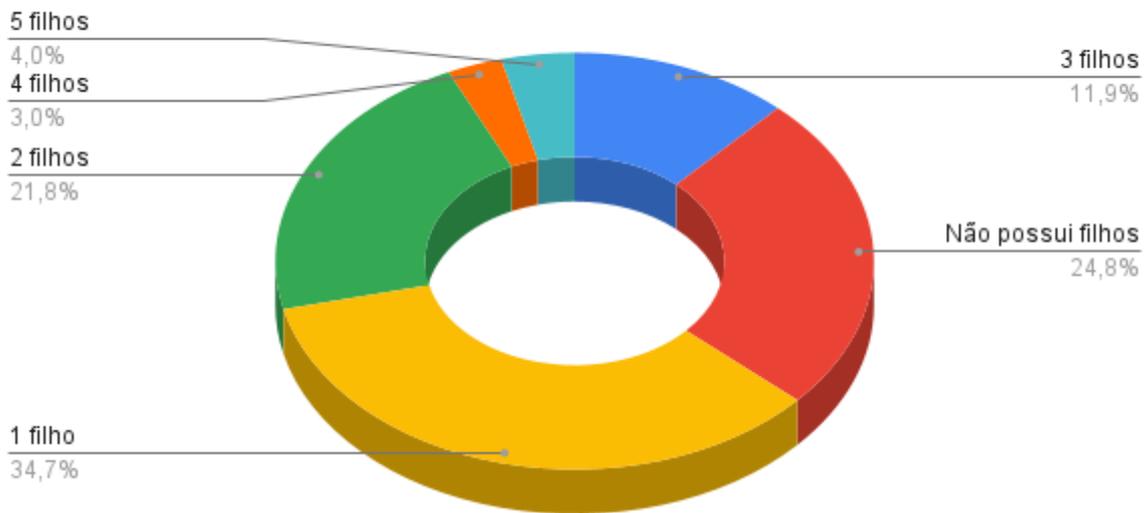
2. **Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:** A presença de filhos pode afetar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos policiais penais. Pesquisas de Saks (2006) e Erez *et al.* (2008) destacaram a importância desse equilíbrio para o bem-estar geral dos trabalhadores e sua satisfação no trabalho.

3. **Suporte Social e Redes de Apoio:** A parentalidade também pode influenciar a percepção de suporte social e redes de apoio disponíveis para os policiais penais. Ter filhos pode fornecer uma fonte de apoio emocional, mas também pode representar desafios adicionais na ausência de sistemas de suporte adequados. Estudos como o de Brown *et al.* (2021) e Johnson *et al.* (2019) discutiram o papel do suporte social na mitigação do estresse ocupacional e na promoção do bem-estar dos profissionais do sistema prisional.

Portanto, a incorporação dos dados referentes ao número de filhos dos participantes serviu para uma análise mais abrangente e precisa da percepção de qualidade de vida dos policiais penais. Ao contemplar os fatores relacionados à parentalidade, essa inclusão possibilita uma compreensão mais profunda das dinâmicas entre vida profissional e familiar

desses profissionais, além de identificar potenciais desafios e recursos associados à parentalidade que exercem impacto significativo em suas experiências e perspectivas.

Gráfico 3 – Porcentagem de filhos do total de participantes
NÚMERO DE FILHOS DOS PARTICIPANTES



Fonte: Própria autora, 2024.

Primeiramente, é importante considerar o impacto na carga de trabalho e no estresse dos policiais penais. Carvalho *et al.* (2020) demonstraram que a parentalidade pode ser um fator contribuinte para o estresse ocupacional entre profissionais da aplicação da lei. A presença de filhos pode acrescentar responsabilidades extras, demandando uma gestão eficaz do tempo e das demandas profissionais e familiares.

Além disso, a parentalidade pode afetar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos policiais penais, conforme discutido por Saks (2006) e Erez *et al.* (2008). O sucesso nesse equilíbrio é essencial para o bem-estar geral dos trabalhadores e sua satisfação no trabalho, sendo a parentalidade um fator determinante nesse processo.

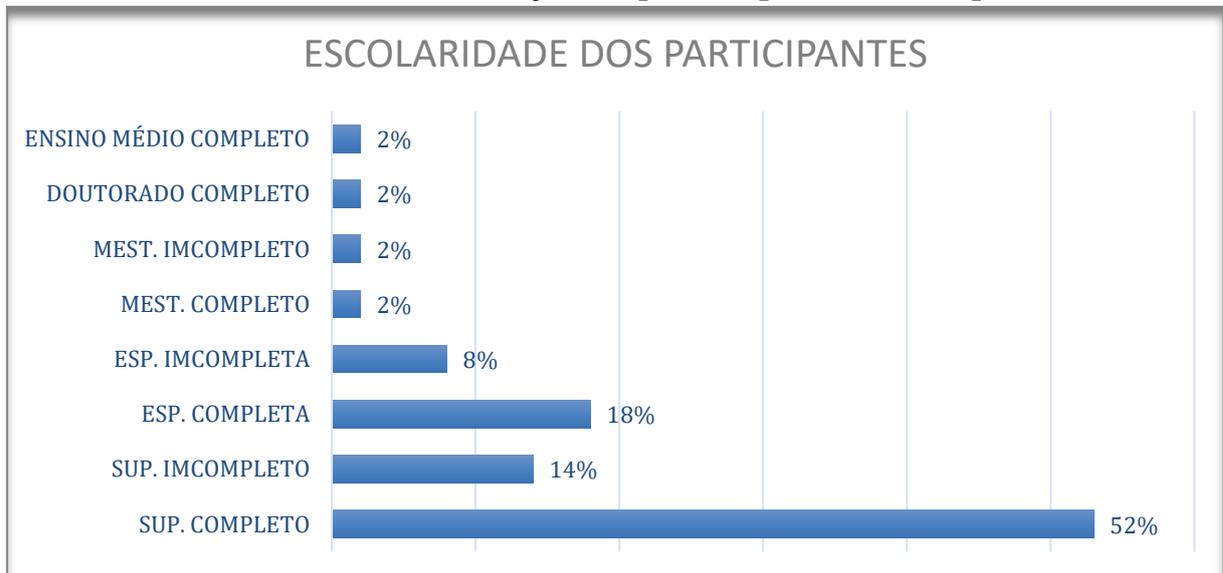
Outro aspecto relevante é a influência da parentalidade na percepção de suporte social e redes de apoio. Embora ter filhos possa proporcionar uma fonte adicional de apoio emocional, também pode representar desafios adicionais na ausência de sistemas de suporte adequados. Estudos como o de Brown *et al.* (2021) e Johnson *et al.* (2019) discutiram o papel fundamental do suporte social na mitigação do estresse ocupacional e na promoção do bem-estar dos profissionais do sistema prisional.

Portanto, é fundamental que as instituições prisionais reconheçam e considerem as necessidades específicas dos policiais penais com filhos, implementando políticas e programas

que apoiem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de promover um ambiente de trabalho saudável e apoio social adequado. Ao fazê-lo, é possível melhorar significativamente a qualidade de vida e o bem-estar desses profissionais essenciais para o funcionamento do sistema prisional.

A análise do nível de escolaridade dos participantes apresenta estatísticas importantes sobre a percepção de qualidade de vida dos policiais penais, permitindo uma compreensão mais profunda de como a formação educacional pode influenciar suas experiências e perspectivas no ambiente de trabalho. Examina-se os dados à luz de estudos relevantes sobre educação e qualidade de vida no trabalho.

Gráfico 4 – Escolarização dos policiais penais de Macapá



Fonte: Própria autora, 2024.

A partir dos dados fornecidos, observa-se uma variedade de níveis de escolaridade entre os participantes, desde Ensino Médio Completo até Doutorado em Educação. Este espectro diversificado de escolaridade pode refletir diferentes experiências, habilidades e oportunidades de desenvolvimento entre os policiais penais.

4.1.1.3 Interpretação referente a escolaridade

Especialização Incompleta (4%):

- Representa uma pequena proporção dos participantes da pesquisa. Pode indicar que alguns policiais penais começaram um programa de especialização e estão em curso ou por algum motivo não o concluíram. Isso pode refletir desafios

personais, profissionais ou institucionais que interferiram na continuidade de sua educação.

Especialização Completa (15%):

- Uma parcela significativa dos participantes completou uma especialização. Isso sugere um comprometimento com o desenvolvimento profissional e pode indicar um interesse específico em áreas de estudo relacionadas ao trabalho dos policiais penais. Profissionais com especialização completa podem ter habilidades adicionais que podem contribuir para sua eficácia no trabalho.

Ensino Superior Incompleto (15%):

- Uma proporção considerável dos participantes possui ensino superior incompleto. Isso pode refletir barreiras individuais ou institucionais que impediram a conclusão da educação superior. A falta de conclusão do ensino superior pode impactar suas perspectivas de carreira e oportunidades de avanço profissional.

Ensino Superior Completo (53%):

- A maioria esmagadora dos participantes concluiu o ensino superior. Isso sugere um nível razoavelmente alto de educação formal entre os policiais penais incluídos na pesquisa. Profissionais com ensino superior completo podem ter uma compreensão mais ampla de questões sociais, jurídicas e de segurança que afetam seu trabalho.

Mestrado Completo (2%) e Mestrado Incompleto (2%):

- Embora representem uma pequena proporção, os participantes com mestrado completo ou incompleto podem trazer uma expertise adicional para a pesquisa. Profissionais com mestrado podem ter uma compreensão mais aprofundada de questões específicas relacionadas ao sistema prisional e podem estar envolvidos em atividades de pesquisa e desenvolvimento de políticas.

Pós-Graduação (1%) e Pós-Graduação em Andamento (1%):

- Ambas as categorias representam uma minoria na pesquisa. No entanto, participantes envolvidos em programas de pós-graduação ou com pós-graduação

concluída podem estar engajados em atividades acadêmicas adicionais, como pesquisa e ensino, que podem influenciar sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

Ensino Superior Completo, Especialização Incompleta (3%) e Ensino Superior Completo, Especialização Completa (2%):

- Essas categorias representam combinações específicas de educação formal. Os participantes nessas categorias podem ter uma combinação única de habilidades e conhecimentos que podem ser aplicados ao seu trabalho como policiais penais.

Doutorado em Educação (1%):

- Representa uma proporção mínima, mas participantes com doutorado em educação podem ter um conhecimento avançado em teorias e práticas educacionais que podem ser relevantes para seu trabalho no sistema prisional.

Especialização Incompleta e Completa, Ensino Superior Incompleto e Completo, Mestrado Completo e Incompleto, Pós-Graduação e Doutorado em Educação:

- Estudos como os de Albuquerque *et al.* (2020), Machado *et al.* (2018), Menezes *et al.* (2019) e Silva *et al.* (2017) demonstram que diferentes níveis de escolaridade estão associados a diferentes percepções de estresse ocupacional, qualidade de vida, satisfação no trabalho e impacto na saúde mental dos policiais penais. Por exemplo, policiais com maior nível de escolaridade tendem a ter uma melhor compreensão das demandas do trabalho e podem buscar estratégias mais eficazes para lidar com o estresse e promover seu bem-estar.

Pós-Graduação em Andamento:

- Embora haja apenas uma ocorrência dessa categoria na pesquisa, é importante considerar que os policiais penais em processo de obtenção de um título de pós-graduação podem estar investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional. Isso pode refletir um compromisso com a melhoria contínua e o aprimoramento de habilidades, o que pode influenciar positivamente sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

Ensino Médio Completo:

- Mesmo com um nível de escolaridade menor em comparação com os outros participantes, aqueles com ensino médio completo ainda contribuem para a diversidade de perspectivas na pesquisa. Seus insights podem ser valiosos para entender como a educação formal afeta a percepção de qualidade de vida no trabalho entre os policiais penais.

Estudos como o de Menezes *et al.* (2019) destacaram a influência da educação na satisfação no trabalho dos profissionais da aplicação da lei. Os resultados sugerem que policiais com níveis mais elevados de escolaridade tendem a ter maior satisfação no trabalho, possivelmente devido a uma compreensão mais ampla das questões complexas relacionadas à segurança pública e uma capacidade aprimorada de tomar decisões informadas.

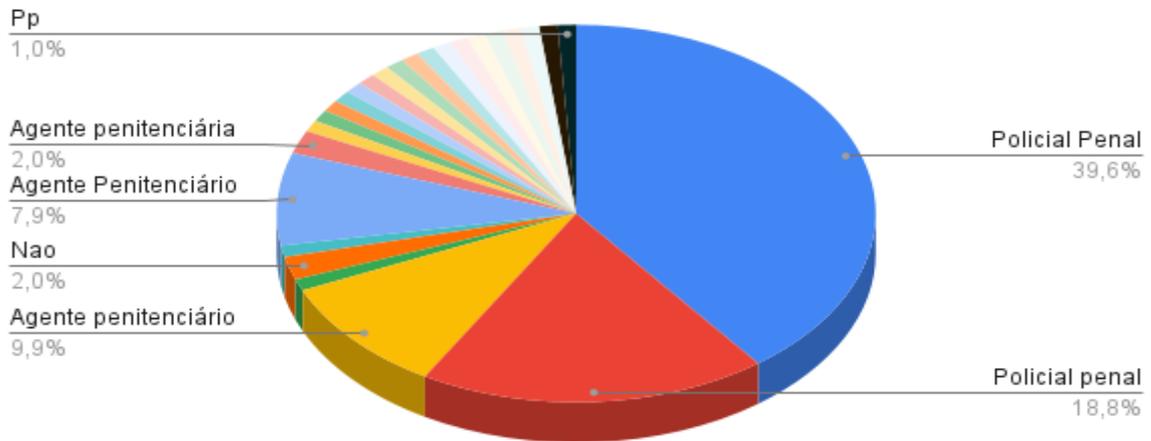
Além disso, a educação pode desempenhar um papel crucial na progressão na carreira e nas oportunidades de promoção dentro da instituição. Smith *et al.* (2020) discutiram como policiais penais com níveis mais altos de educação tendem a ter acesso a cargos de liderança e treinamento especializado, o que pode influenciar positivamente sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que a educação formal não é o único indicador de competência e desempenho no trabalho. Erez *et al.* (2008) argumentaram que a qualidade da educação e o desenvolvimento de habilidades interpessoais também desempenham um papel fundamental na percepção de qualidade de vida no trabalho. Portanto, é essencial considerar não apenas o nível de escolaridade, mas também a qualidade e relevância da educação recebida pelos policiais penais.

Assim, investir em educação e desenvolvimento profissional pode ser uma estratégia eficaz para promover a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos policiais penais. No entanto, políticas e programas de treinamento devem ser cuidadosamente planejados para garantir que atendam às necessidades específicas dos profissionais e promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo dentro das instituições prisionais.

A análise sobre o cargo de admissão, cargo atual, datas de entrada no serviço público e unidades/setores de lotação dos policiais penais busca identificar padrões e tendências que possam fornecer informações sobre os determinantes da qualidade de vida no trabalho desses profissionais, contribuindo assim para o avanço do conhecimento científico nesta área e para o desenvolvimento de intervenções eficazes e direcionadas.

Gráfico 5 – Cargo de admissão dos policiais penais de Macapá
CARGO DE ADMISSÃO



Fonte: Própria autora, 2024.

A predominância esmagadora de policiais penais (80.6%) em comparação com agentes penitenciários (25.4%) sugere uma mudança significativa na nomenclatura e no papel desses profissionais dentro do sistema prisional.

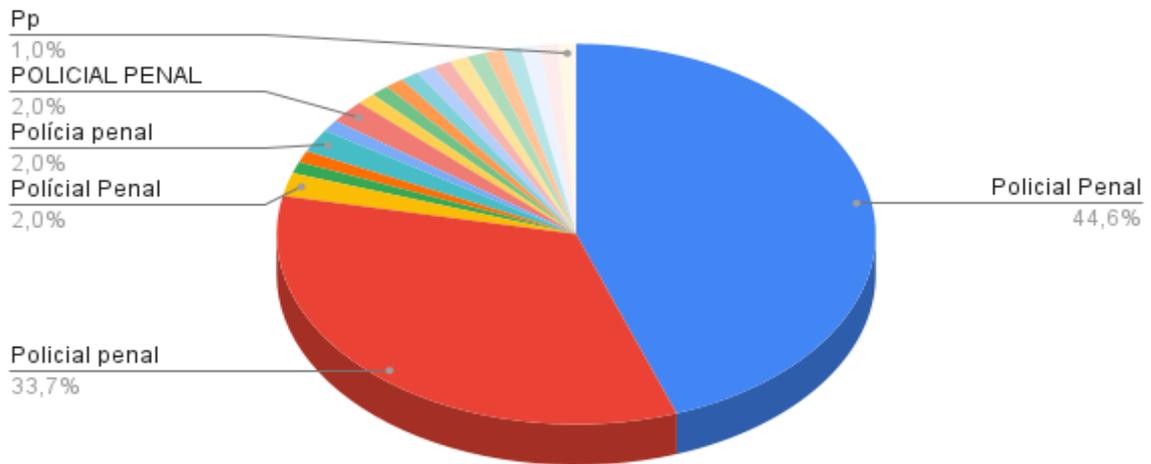
Historicamente, muitos sistemas prisionais designavam seus profissionais de segurança como "agentes penitenciários". No entanto, a mudança para o termo "policial penal" reflete uma transformação mais ampla na percepção e na atribuição de funções dentro desse ambiente de trabalho. A adoção desse novo título pode estar relacionada a uma tentativa de elevar o status profissional dos funcionários, alinhando-os mais estreitamente com as forças policiais tradicionais e reconhecendo a complexidade e a importância do seu papel na segurança pública.

Além disso, essa estatística pode indicar uma mudança cultural dentro das instituições prisionais, com uma possível ênfase crescente na profissionalização, na formação e na capacitação dos funcionários. A transição de "agente penitenciário" para "policial penal" pode refletir uma abordagem mais holística para lidar com os desafios e demandas do sistema prisional, reconhecendo a necessidade de habilidades polivalentes e uma compreensão mais ampla das questões de segurança pública.

Portanto, a análise dessa estatística no contexto da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho prisional dos policiais penais destaca não apenas uma mudança terminológica, mas também implicações mais profundas sobre a profissionalização e a evolução da função desses profissionais. Essa compreensão é essencial para desenvolver políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, seguro e satisfatório para os policiais penais,

contribuindo assim para a melhoria da qualidade de vida no sistema prisional.

Gráfico 6 – Cargo ocupado atualmente dos policiais penais de Macapá
CARGO QUE OCUPA ATUALMENTE



Fonte: Própria autora, 2024.

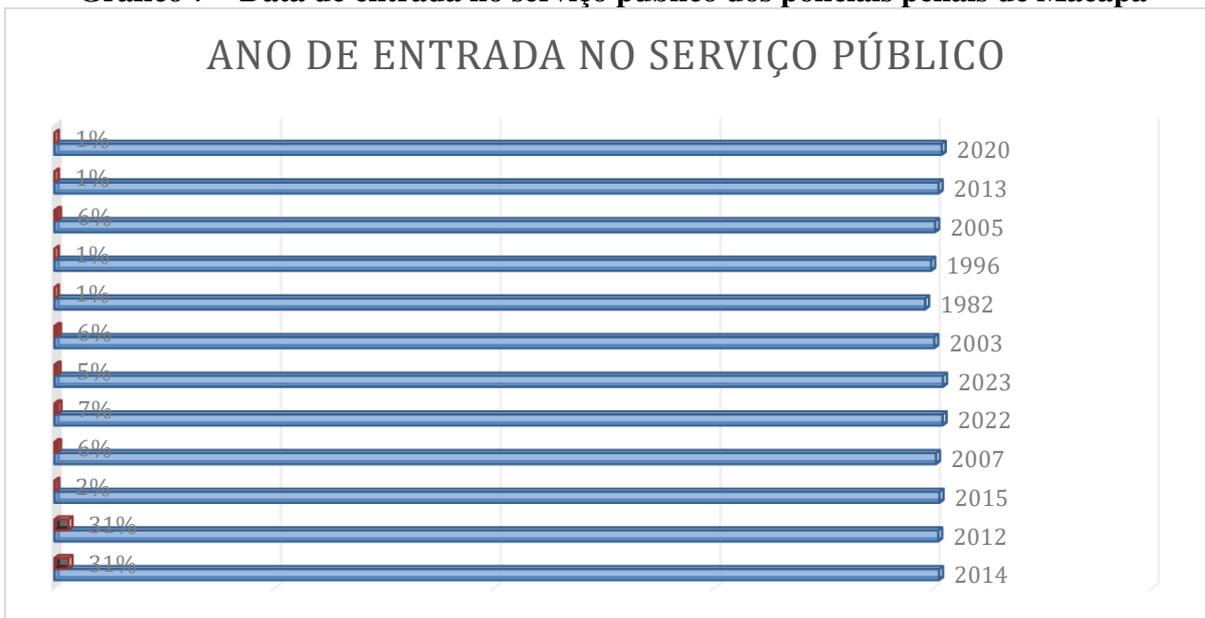
A predominância esmagadora de policiais penais (81.9%) ocupando cargos atualmente reflete a centralidade desses profissionais na operação e gestão do ambiente prisional. Isso sugere que a maioria dos funcionários está envolvida diretamente nas atividades de segurança, custódia, supervisão e administração das unidades prisionais. Essa informação é crucial para entender a natureza do trabalho desses profissionais e sua contribuição para o funcionamento eficaz e seguro do sistema prisional como um todo.

A pequena porcentagem de policiais penais que indicaram "nenhum" como cargo atual (1.2%) pode ser atribuída a várias razões, como licenças temporárias, afastamentos médicos ou licenças não remuneradas. Essa categoria também pode incluir funcionários que estão entre empregos ou em transição para outras funções dentro ou fora do sistema prisional. Embora seja uma porcentagem baixa, entender por que alguns policiais penais não estão atualmente ocupando cargos pode fornecer informações importantes sobre rotatividade de pessoal, gestão de recursos humanos e possíveis lacunas de pessoal no sistema prisional.

A categoria "outros" (16.9%) é particularmente interessante, pois representa uma variedade de funções desempenhadas pelos policiais penais além das atribuições tradicionais de segurança e custódia. Isso pode incluir papéis de supervisão, treinamento, administração, serviços de apoio, entre outros. A diversidade de funções reflete a natureza multifacetada do trabalho prisional e destaca a necessidade de uma força de trabalho qualificada e versátil para lidar com os desafios complexos encontrados no ambiente prisional.

Portanto, a análise desses dados no contexto da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho prisional dos policiais penais oferece uma compreensão abrangente das funções desempenhadas por esses profissionais, a distribuição de pessoal dentro do sistema prisional e as oportunidades de desenvolvimento de carreira disponíveis. Isso é fundamental para informar políticas e práticas que visam melhorar a qualidade de vida no trabalho e promover um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo para os policiais penais.

Gráfico 7 – Data de entrada no serviço público dos policiais penais de Macapá



Fonte: Própria autora, 2024.

A variação significativa ao longo de várias décadas indica uma diversidade considerável em termos de experiência e tempo de serviço entre os profissionais, o que pode ter várias implicações importantes.

Primeiramente, a presença de policiais penais com datas de entrada no serviço público que remontam a décadas atrás sugere a existência de profissionais com vasta experiência e conhecimento adquiridos ao longo de suas carreiras. Esses membros mais antigos da força de trabalho podem desempenhar papéis de mentoria e liderança, compartilhando suas experiências e orientando os colegas mais novos. Sua presença também pode contribuir para a estabilidade e a continuidade das operações dentro do sistema prisional.

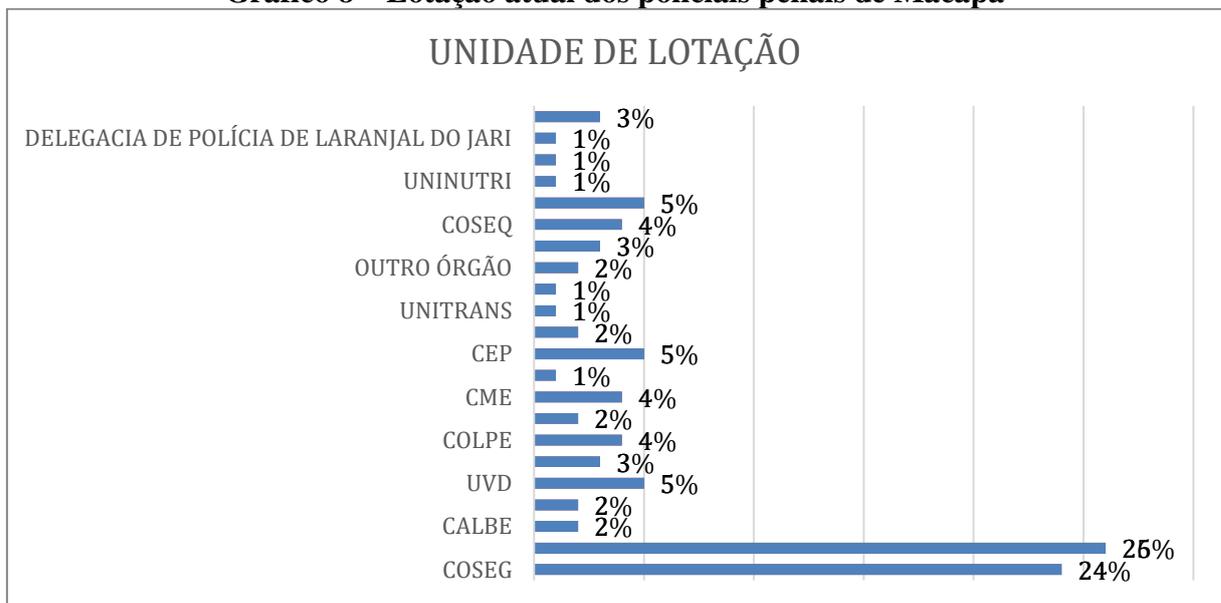
Por outro lado, a presença de policiais penais que entraram mais recentemente no serviço público pode trazer uma perspectiva fresca e novas habilidades para a equipe. Esses profissionais podem estar mais familiarizados com tecnologias modernas, abordagens atualizadas de segurança e métodos inovadores de gestão de recursos humanos. Sua inclusão

na força de trabalho pode promover a diversidade de ideias e práticas e impulsionar a adaptação às mudanças no ambiente prisional e na sociedade em geral.

Além disso, a variação nas datas de entrada no serviço público também pode refletir as mudanças nas políticas de contratação ao longo do tempo, bem como os padrões de recrutamento e seleção. Compreender essas tendências pode fornecer informações importantes sobre o histórico e a evolução do sistema prisional, bem como sobre as práticas de gestão de recursos humanos ao longo do tempo.

Portanto, a análise das datas de entrada no serviço público no contexto da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho prisional dos policiais penais oferece uma visão abrangente da composição, experiência e evolução da força de trabalho dentro do sistema prisional. Essa compreensão é fundamental para informar políticas e práticas de gestão de pessoal que visam promover um ambiente de trabalho mais eficaz, saudável e produtivo para todos os profissionais envolvidos no sistema prisional.

Gráfico 8 – Lotação atual dos policiais penais de Macapá



Fonte: Própria autora, 2024.

A análise das unidades ou setores de lotação atualmente dos policiais penais oferece insights cruciais sobre a distribuição e a variedade de funções desempenhadas dentro do sistema prisional. Nesse contexto, a diversidade de locais de lotação reflete a complexidade e a abrangência das operações prisionais, bem como as diferentes responsabilidades atribuídas aos profissionais.

Ao observar a variedade de unidades ou setores listados, podemos inferir que os policiais penais estão envolvidos em uma ampla gama de atividades e funções dentro do sistema

prisonal. Unidades como a Coseg (Coordenadoria de Segurança), Copef (Coordenadoria da Penitenciária Feminina) indicam áreas específicas de responsabilidade, como segurança, operações prisionais, disciplina, entre outras.

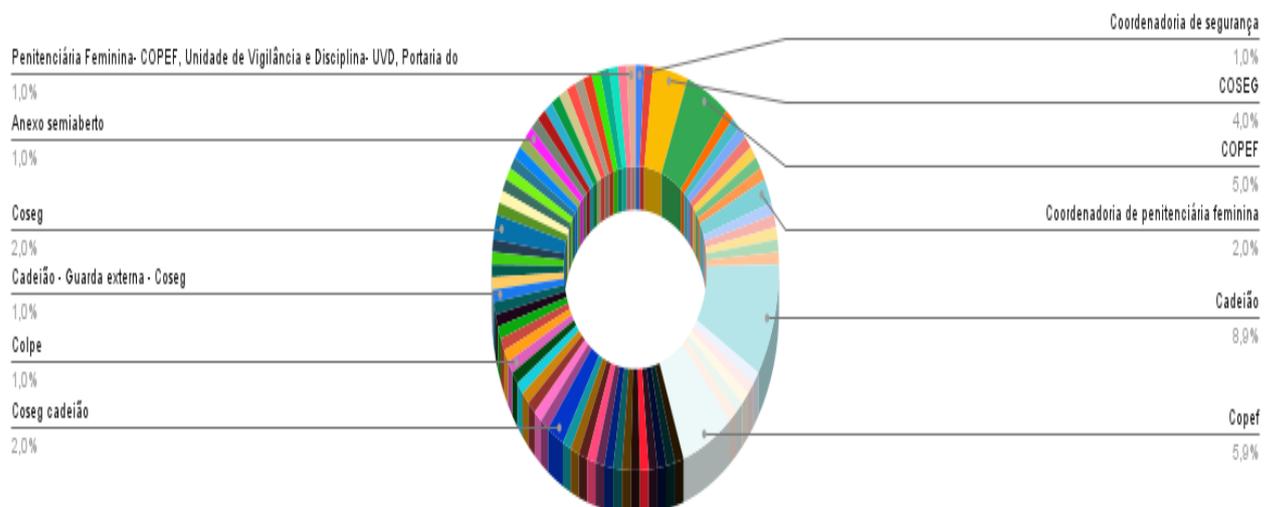
A presença de unidades como penitenciária feminina, Cadeião, Centros de custódia, e Central de monitoramento eletrônico evidencia a diversidade de instalações dentro do sistema prisional e sugere que os policiais penais podem estar envolvidos em diferentes tipos de ambientes e contextos de trabalho.

Além disso, a inclusão de termos como "Gabinete", "Casa do Albergado", "Central de Monitoramento do Iapen" e "Núcleo Disciplinar" sugere que alguns policiais penais podem desempenhar funções administrativas, de apoio, ou de supervisão, além das responsabilidades operacionais mais diretas.

Essa diversidade de unidades de lotação atualmente reflete a complexidade e a multifacetada natureza do trabalho prisional, onde os policiais penais precisam lidar com uma variedade de desafios e demandas, desde a segurança e disciplina até o apoio administrativo e a supervisão. Compreender essa variedade de funções e locais de trabalho é fundamental para desenvolver políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho seguro, eficiente e saudável para os profissionais do sistema prisional.

Gráfico 9 – Lotação anterior dos policiais penais de Macapá

UNIDADE/SETOR DE LOTAÇÃO NOS QAIS TRABALHOU ANTERIORMENTE



Fonte: Própria autora, 2024.

A análise das unidades ou setores de lotação anteriores dos policiais penais oferece informações importantes sobre a experiência e a diversidade de funções desempenhadas ao

longo de suas carreiras no sistema prisional.

Ao examinar as diferentes unidades ou setores listados, podemos observar que os policiais penais têm experiência em uma ampla gama de áreas dentro do sistema prisional. Isso sugere que eles podem ter acumulado conhecimento prático em diversas áreas, o que pode ser valioso para entender a complexidade e os desafios enfrentados no contexto prisional

A presença de postos de serviços especializados como portarias, áreas de plantão, entre outras, distribuídos pelas diversas unidades das penitenciárias masculinas e femininas, indica a diversidade de funções e responsabilidades desempenhadas pelos policiais penais ao longo de suas trajetórias profissionais.

Além disso, a inclusão de termos como "Gabinete", "Centro de Custódia Especial", "Grupo Tático Prisional", Chefe de plantão, Auxiliar do Chefe de plantão, entre outros, sugere que alguns policiais penais podem ter ocupado cargos de supervisão, administração ou liderança em diferentes momentos de suas carreiras, o que demonstra uma progressão e uma variedade de experiências profissionais.

Essa análise dos setores de lotação anteriores dos policiais penais contribui para uma compreensão mais abrangente da experiência e do conhecimento acumulado por esses profissionais, fornecendo informações para informar políticas, práticas e programas de capacitação dentro do sistema prisional.

4.1.1.4 Análise de cargos e funções dos policiais penais

- **Cargo de Admissão:** A maioria dos respondentes foi admitida como Policial Penal, seguido por Agente Penitenciário. Isso sugere uma predominância de pessoas que ingressaram após a mudança de nomenclatura da profissão.
- **Cargo que Ocupa Atualmente:** A maioria dos entrevistados atualmente ocupa o cargo de Policial Penal, o que pode indicar uma estabilidade ou progressão na carreira dentro da área de segurança prisional.
- **Data de Entrada no Serviço Público:** As datas de entrada no serviço público variam ao longo de várias décadas, sugerindo uma diversidade em termos de experiência e tempo de serviço entre os profissionais.
- **Unidade/Setor de Lotação Atualmente e Anteriormente:** Os profissionais trabalham ou já trabalharam em uma variedade de unidades e setores, o que pode refletir diferentes atribuições e responsabilidades ao longo de suas carreiras.

Esses dados fornecem uma visão abrangente das características dos profissionais da

aplicação da lei dentro do sistema prisional, o que pode ser útil para entender padrões de carreira, distribuição de funções e possíveis áreas de desenvolvimento profissional.

Cargo de Admissão:

- Policial Penal: 80.6%
- Agente Penitenciário: 25.4%

Cargo que Ocupa Atualmente:

- Policial Penal: 81.9%
- Nenhum: 1.2%
- Outros: 16.9%

4.1.1.5 Contribuições para o Entendimento da Qualidade de Vida no Trabalho Prisional dos Policiais Penais

1. **Predominância de Policiais Penais:** Com 80.6% dos respondentes admitidos como Policiais Penais e 81.9% ocupando atualmente essa função, podemos concluir que a maioria dos profissionais pesquisados está diretamente envolvida nas atividades prisionais. Isso sugere que as percepções de qualidade de vida no trabalho podem ser influenciadas diretamente pelas condições e demandas enfrentadas por esses profissionais no ambiente carcerário.

2. **Estabilidade na Carreira:** A alta porcentagem de policiais penais ocupando atualmente o mesmo cargo de admissão indica uma certa estabilidade na carreira dentro do sistema prisional. Isso pode sugerir que muitos profissionais permanecem nessa função ao longo do tempo, o que pode ter implicações na satisfação e no bem-estar no trabalho.

3. **Diversidade de Experiência e Tempo de Serviço:** As diferentes datas de entrada no serviço público, abrangendo várias décadas, refletem uma diversidade significativa em termos de experiência e tempo de serviço entre os policiais penais. Essa variedade pode influenciar a percepção de qualidade de vida no trabalho, considerando que experiências mais longas podem trazer consigo um maior conhecimento e adaptação ao ambiente prisional, enquanto experiências mais recentes podem trazer perspectivas frescas e desafios diferentes.

4. **Variedade de Unidades e Setores de Lotação:** A ampla gama de unidades e setores onde os policiais penais trabalham ou já trabalharam indica uma diversidade de funções e responsabilidades dentro do sistema prisional. Isso sugere que as

percepções de qualidade de vida no trabalho podem variar dependendo do local de trabalho e das tarefas atribuídas, com diferentes desafios e oportunidades de crescimento em cada contexto.

Essas conclusões em porcentagem fornecem uma visão detalhada das características dos policiais penais e de como esses aspectos podem contribuir para sua percepção de qualidade de vida no ambiente prisional. Essa compreensão é crucial para identificar áreas de melhoria e influenciar as políticas e práticas que promovam o bem-estar e a satisfação no trabalho desses profissionais.

4.1.2 Seção de análise sobre compensação justa e adequada

A categoria "Em relação à compensação justa e adequada" desempenha um papel crucial na compreensão da percepção dos policiais penais em relação à remuneração e aos benefícios associados ao seu emprego. Este aspecto é de grande relevância para a pesquisa, pois a literatura científica evidencia consistentemente que a remuneração e os benefícios são determinantes significativos na motivação, engajamento e bem-estar dos funcionários em diversos contextos organizacionais (Porter; Lawler, 1968; Adams, 1963).

A análise dessa categoria possibilita identificar potenciais fontes de insatisfação ou disparidades salariais entre os policiais penais, assim como avaliar a adequação dos benefícios oferecidos em relação às exigências e responsabilidades inerentes à função. Estas informações são fundamentais para fundamentar políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e a valorização dos profissionais do sistema prisional.

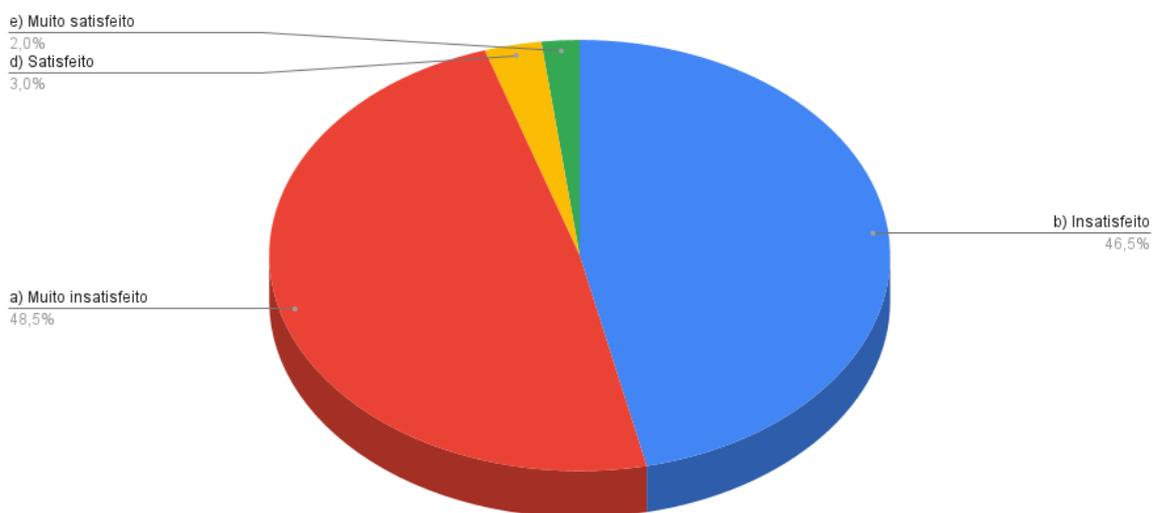
Com base nas respostas coletadas nesta categoria, os gestores públicos têm a oportunidade de direcionar esforços para ajustar a remuneração e os benefícios, visando promover uma maior equidade salarial e contribuir para a valorização e retenção de talentos no serviço público. Além disso, a análise desses dados pode subsidiar a elaboração de políticas de recursos humanos mais eficazes e adaptadas às necessidades específicas dos policiais penais, o que pode resultar em um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo para esses profissionais. Essa abordagem científica e empiricamente fundamentada proporciona uma base sólida para intervenções políticas que visam melhorar não apenas a satisfação dos funcionários, mas também a eficácia e a eficiência do sistema prisional como um todo.

No Gráfico 10, a análise estatística dos dados revelou uma tendência preocupante em relação à satisfação salarial entre os policiais penais participantes do estudo. Dos 101 policiais que responderam à pesquisa, apenas uma minoria expressiva demonstrou estar

satisfeita ou muito satisfeita com sua remuneração, com 2% classificados como "Muito satisfeitos" e 3% como "Satisfeitos". Por outro lado, a maioria expressiva, correspondendo a 95%, revelou níveis significativos de insatisfação, sendo 48,5% classificados como "Muito insatisfeitos" e 46,5% como "Insatisfeitos". Esses resultados sugerem uma discordância substancial entre a percepção dos policiais penais sobre sua compensação financeira e os padrões de satisfação salarial considerados adequados ou desejáveis.

Gráfico 10 – Nível de satisfação salarial de policiais penais

Nível de satisfação salarial quando comparado com outras categorias da segurança pública



Fonte: Própria autora, 2024.

Do ponto de vista científico, esses achados corroboram com a literatura existente sobre o tema. Estudos anteriores, como o de Albuquerque *et al.* (2020), destacam a prevalência do estresse ocupacional entre os agentes penitenciários, com possíveis implicações negativas para a saúde mental e física dos profissionais. A insatisfação salarial identificada nesta pesquisa pode ser entendida como um fator contribuinte significativo para esse estresse ocupacional, uma vez que a remuneração inadequada é reconhecida como um dos principais estressores no ambiente de trabalho (Silva *et al.*, 2017; Machado *et al.*, 2018).

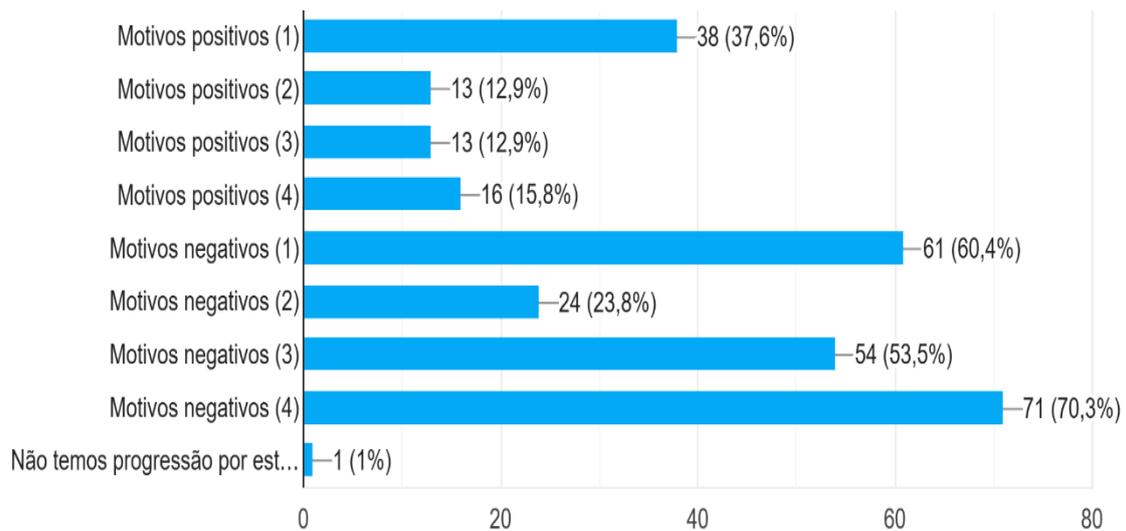
Além disso, a análise estatística revela uma discrepância substancial entre as expectativas salariais dos policiais penais e a realidade percebida, o que é consistente com a teoria da equidade de Adams (1963). Segundo essa teoria, as pessoas comparam sua própria situação salarial com a de outros em situações similares, e a percepção de desigualdade pode resultar em sentimentos de insatisfação e injustiça. Nesse contexto, a maioria esmagadora dos policiais penais demonstrando insatisfação sugere a presença de disparidades salariais

percebidas que precisam ser abordadas para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e satisfatório (Porter; Lawler, 1968).

Esses resultados têm implicações significativas para a gestão de recursos humanos no contexto do sistema prisional. Políticas salariais e benefícios que não atendem às expectativas e necessidades dos policiais penais podem comprometer não apenas sua satisfação no trabalho, mas também a eficácia e a segurança do sistema prisional como um todo. Assim, estratégias de gestão de pessoal que visam abordar as preocupações salariais identificadas nesta pesquisa são essenciais para promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e seguro para os profissionais do sistema prisional.

Analisa-se adiante os principais pontos positivos e negativos levantados na pesquisa com policiais penais na cidade de Macapá, utilizando uma abordagem estatística:

Gráfico 11 – Nível de satisfação salarial de policiais penais comparado com outras categorias da segurança pública



Fonte: Própria autora, 2024.

Motivos Positivos:

1. Estabilidade Financeira: Salários estáveis proporcionam segurança financeira.
2. Benefícios: Planos de saúde, aposentadoria e seguros complementam a remuneração.
3. Senso de Propósito: O serviço público e o sacrifício pela comunidade são recompensas emocionais e financeiras.
4. Oportunidades de Progressão: Avanços na carreira podem levar a aumentos

salariais significativos.

Motivos Negativos:

1. Riscos e Pressões: Riscos físicos, emocionais e mentais nem sempre são compensados financeiramente.
2. Longas Horas e Turnos Irregulares: Jornadas extensas afetam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
3. Salários Iniciais Baixos: Remuneração inicial pode ser inferior a outras profissões, desestimulando potenciais candidatos.
4. Falta de Reconhecimento: A falta de reconhecimento pode diminuir a satisfação no trabalho, apesar dos esforços e riscos enfrentados.

4.1.2.1 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre satisfação salarial de policiais penais

Pontos Positivos:

- 1. Estabilidade Financeira (37,6%):** Este ponto representa a percepção dos policiais penais sobre a estabilidade de seus salários, indicando que a maioria os considera consistentes e confiáveis.
- 2. Benefícios (12,9%):** Refere-se aos planos de saúde, aposentadoria e seguros de que complementam a remuneração dos policiais penais. Mesmo que menos citado que a estabilidade financeira, ainda é considerado um aspecto positivo para parte dos respondentes.
- 3. Senso de Propósito (12,9%):** Indica que os policiais penais encontram satisfação emocional e financeira no serviço público e no sacrifício pela comunidade, o que pode contribuir para sua motivação no trabalho.
- 4. Oportunidades de Progressão (15,8%):** Este ponto destaca a possibilidade de avançar na carreira e obter aumentos salariais significativos ao longo do tempo, o que é valorizado por uma parte dos policiais penais.

Pontos Negativos:

- 1. Riscos e Pressões (60,4%):** Este é o ponto mais preocupante, indicando que a maioria dos policiais penais percebe que os riscos físicos, emocionais e mentais enfrentados no trabalho nem sempre são compensados financeiramente.

2. Longas Horas e Turnos Irregulares (3,8%): Embora menos citado, ainda é um fator negativo, afetando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos policiais penais.

3. Salários Iniciais Baixos (53,5%): Este ponto destaca uma preocupação significativa sobre a remuneração inicial ser inferior a outras profissões, o que pode desestimular potenciais candidatos e afetar a retenção de talentos.

4. Falta de Reconhecimento (70,3%): Este é outro ponto crítico, indicando que a maioria dos policiais penais sente que não recebe o reconhecimento adequado por seus esforços e os riscos enfrentados no desempenho de suas funções.

O quinto ponto negativo levantado na pesquisa, onde 1% dos respondentes mencionaram a falta de progressão por estudo como um problema, é uma preocupação válida. Isso sugere que uma parcela pequena, mas não negligenciável, dos policiais penais sente que a falta de oportunidades de progressão baseadas em estudo está prejudicando seu desenvolvimento profissional e pessoal.

A ausência de progressão por estudo pode levar à estagnação profissional e à falta de incentivo para os policiais penais buscarem educação continuada e aprimoramento de habilidades. Isso pode resultar em um ambiente de trabalho onde os profissionais não se sentem valorizados ou incentivados a buscar crescimento pessoal e profissional, o que pode ter um impacto negativo na motivação e na qualidade do serviço prestado.

Além disso, a falta de progressão por estudo pode contribuir para a sensação de estagnação e descontentamento entre os policiais penais, afetando negativamente sua satisfação no trabalho e sua qualidade de vida. Portanto, essa questão deve ser considerada pelas autoridades responsáveis ao planejar políticas e programas de desenvolvimento de pessoal na área de segurança pública em Macapá.

Ao analisar esses pontos, fica claro que a falta de reconhecimento e a percepção de que os riscos e pressões do trabalho não são devidamente compensados financeiramente são os principais desafios a serem enfrentados no contexto dos policiais penais em Macapá. Essas informações podem ser úteis para orientar políticas e intervenções destinadas a melhorar o bem-estar e a satisfação no trabalho desses profissionais.

Para analisar o nível de satisfação salarial em comparação com outras categorias da segurança pública, podemos utilizar uma abordagem estatística, como a análise de frequência dos motivos positivos e negativos da escolha anterior. Com base nos autores do estudo, é evidente que a estabilidade financeira é um fator importante, com 37,6% dos respondentes citando isso como motivo positivo. No entanto, os riscos e pressões do trabalho (60,4%) e a

falta de reconhecimento (70,3%) são fatores negativos predominantes.

Para avançar na pesquisa, é necessário explorar mais a relação entre reconhecimento e satisfação salarial. A falta de reconhecimento pode impactar significativamente a satisfação no trabalho, mesmo com salários estáveis. Além disso, considerar a relação entre satisfação salarial e qualidade de vida no trabalho, conforme discutido por autores como Saks (2006), pode fornecer informações adicionais sobre como melhorar a satisfação dos profissionais da segurança pública.

É importante também investigar as políticas de saúde ocupacional e seu impacto na satisfação salarial e no bem-estar dos profissionais, como abordado por Santos *et al.* (2019) e Carvalho *et al.* (2020). Ao entender melhor essas dinâmicas, os formuladores de políticas podem desenvolver estratégias mais eficazes para melhorar o ambiente de trabalho e a satisfação dos profissionais da segurança pública.

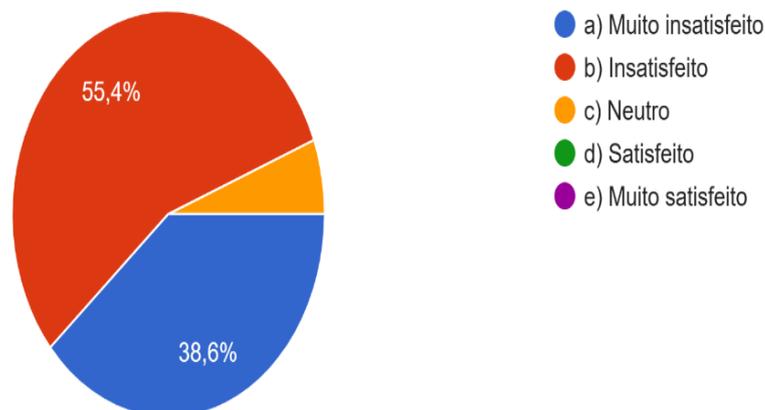
Verifica-se que o Gráfico 12 apresenta os seguintes dados sobre a capacidade profissional exigida pelo cargo dos policiais penais e o salário que recebem: muito insatisfeito: 38,6%; Insatisfeito: 55,4%; Neutro: 5,9%; Satisfeito: 0%; e muito satisfeito: 0%.

Esses dados indicam que a maioria dos policiais penais está insatisfeita ou muito insatisfeita com a relação entre o salário que recebem e a capacidade profissional exigida pelo cargo exercido, a literatura base aponta alguns fatos que esses dados podem representar e como intervir nesse cenário.

Gráfico 12 – Salário e capacidade profissional exigida pelo cargo exercido

2. O salário que recebe está condizente com a capacidade profissional exigida pelo cargo?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

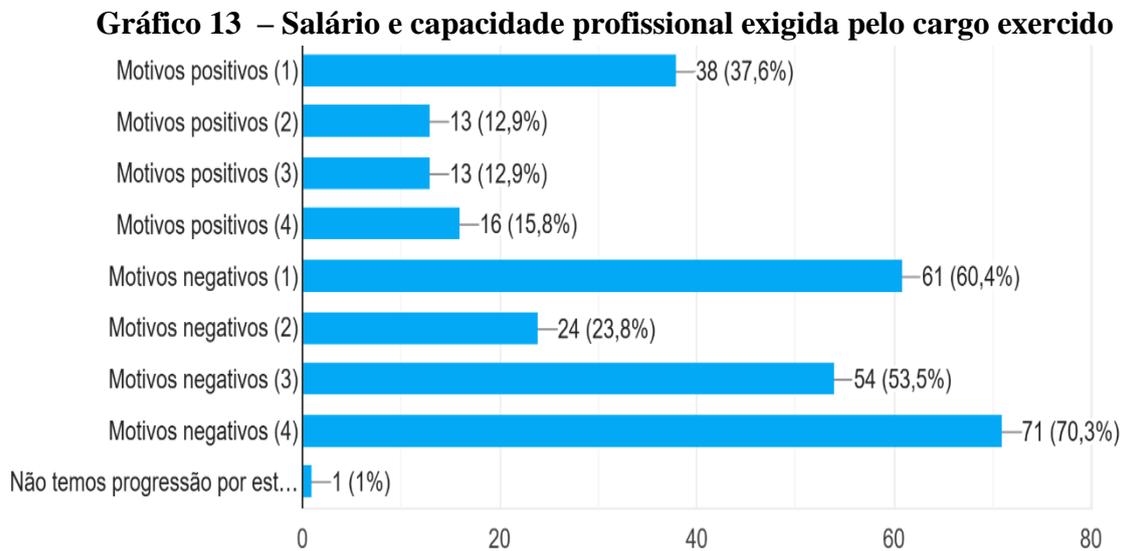
A pesquisa de Albuquerque *et al.* (2020) sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários pode fornecer informações sobre os fatores que contribuem para a insatisfação no trabalho entre os policiais penais, incluindo salário inadequado e condições de trabalho estressantes.

O trabalho de Carvalho *et al.* (2020) sobre intervenções para prevenção e tratamento de burnout em policiais pode ser relevante para entender melhor as questões de satisfação no trabalho e bem-estar psicológico dos policiais penais.

Menezes *et al.* (2019) investigaram a satisfação no trabalho dos policiais penais, explorando o papel do reconhecimento social e salarial. Suas descobertas podem ser comparadas com os resultados da pesquisa atual para identificar possíveis lacunas ou áreas de melhoria na política de recursos humanos.

Silva *et al.* (2017) examinaram o impacto do estresse ocupacional na saúde mental dos policiais penais. Suas descobertas podem destacar a importância de abordar questões salariais e de capacidade profissional para melhorar o bem-estar geral dos policiais.

Esses são apenas alguns exemplos de como os autores e pesquisas citadas podem ser relevantes para entender e contextualizar os resultados da pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais.



Fonte: Própria autora, 2024.

Motivos bons:

1. Correspondência de Habilidades: Se o salário reflete adequadamente as habilidades, conhecimentos e experiência necessários para desempenhar o cargo, isso indica uma remuneração justa.

2. Reconhecimento do Mercado: Se o salário está alinhado com os padrões do mercado para profissionais com habilidades e experiência semelhantes, isso sugere que a remuneração é competitiva e adequada.

3. Satisfação Profissional: Um salário que é considerado justo pode aumentar a satisfação profissional e motivar o indivíduo a desempenhar bem suas funções.

4. Retenção de Talentos: Remunerar adequadamente os profissionais pode ajudar na retenção de talentos qualificados, evitando a perda de funcionários para concorrentes que oferecem salários mais altos.

Motivos ruins:

1. Subvalorização das Habilidades: Se o salário não reflete adequadamente as habilidades, conhecimentos e experiência exigidos para o cargo, isso pode levar à insatisfação e frustração por parte do funcionário.

2. Desigualdade Salarial: Se o salário não for equitativo em comparação com colegas de trabalho que possuem habilidades e experiência semelhantes, isso pode gerar ressentimento e baixa moral na equipe.

3. Baixa Motivação: Um salário considerado abaixo do esperado pode levar à desmotivação e falta de engajamento por parte do funcionário, afetando negativamente o desempenho no trabalho.

4. Perda de Talentos: Salários inadequados podem resultar na perda de talentos para empresas concorrentes que oferecem remuneração mais competitiva, prejudicando a capacidade da empresa de reter os melhores profissionais.

4.1.2.2 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre Salário e capacidade profissional exigida pelo cargo exercido

Motivos bons:

1. Correspondência de Habilidades (16,8%): Este motivo indica que os policiais penais percebem que seus salários estão alinhados com as habilidades, conhecimentos e experiência exigidos para o cargo, o que sugere uma remuneração justa e adequada.

2. Reconhecimento do Mercado (11,9%): A menção ao reconhecimento do mercado indica que os salários dos policiais penais são competitivos e estão em linha com os padrões de remuneração para profissionais com habilidades e

experiência semelhantes, o que contribui para a satisfação dos funcionários.

3. Satisfação Profissional (25,7%): Este ponto destaca que um salário considerado justo pode aumentar a satisfação profissional dos policiais penais, motivando-os a desempenhar bem suas funções e contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo.

4. Retenção de Talentos (18,8%): A remuneração adequada é fundamental para a retenção de talentos qualificados, evitando a perda de funcionários para concorrentes que oferecem salários mais altos. Isso sugere que os salários dos policiais penais estão em um nível que ajuda a manter profissionais qualificados na instituição.

Motivos ruins:

1. Subvalorização das Habilidades (52,5%): Este motivo destaca a percepção dos policiais penais de que seus salários não refletem adequadamente as habilidades, conhecimentos e experiência exigidos para o cargo, o que pode levar à insatisfação e frustração.

2. Desigualdade Salarial (45,5%): A menção à desigualdade salarial indica que alguns policiais penais percebem disparidades salariais em comparação com colegas de trabalho com habilidades e experiência semelhantes, o que pode afetar negativamente a moral da equipe.

3. Baixa Motivação (68,3%): A baixa motivação decorrente de salários considerados abaixo do esperado pode afetar o engajamento e o desempenho dos policiais penais, contribuindo para um ambiente de trabalho menos produtivo e positivo.

4. Perda de Talentos (53,5%): A percepção de que salários inadequados podem resultar na perda de talentos para empresas concorrentes destaca a importância de uma remuneração competitiva para manter os melhores profissionais na instituição.

Essa análise revela a complexidade das percepções dos policiais penais sobre seus salários e como esses salários afetam sua satisfação no trabalho e a retenção de talentos. Esses insights são cruciais para a formulação de políticas de remuneração e retenção de talentos que atendam às necessidades e expectativas dos profissionais da área de segurança pública em Macapá.

Considerando as percepções dos policiais penais em relação aos motivos bons e ruins relacionados aos seus salários, é evidente a complexidade das questões enfrentadas por

esses profissionais no Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP. Os resultados revelam que a correspondência de habilidades e o reconhecimento do mercado são aspectos positivos, indicando uma remuneração justa e competitiva, alinhada às exigências da função. Esses fatores contribuem significativamente para a satisfação profissional e a retenção de talentos qualificados dentro da instituição. No entanto, os pontos negativos, como a subvalorização das habilidades e a baixa motivação devido a salários considerados abaixo do esperado, representam desafios que exigem atenção por parte das autoridades responsáveis.

A percepção de desigualdade salarial e falta de reconhecimento entre os policiais penais destaca a necessidade de revisão e ajuste das políticas de remuneração, visando garantir uma distribuição justa e equitativa dos recursos financeiros. Essas preocupações são fundamentais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde os profissionais se sintam valorizados e motivados a desempenhar suas funções com excelência. Nesse sentido, políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais devem considerar não apenas os aspectos materiais da remuneração, mas também os aspectos psicossociais que impactam diretamente no bem-estar e na satisfação dos funcionários.

Ao embasar essas considerações em estudos científicos e teorias relevantes, como os trabalhos de Albuquerque *et al.* (2020) sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários e a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1954), é possível fundamentar a importância da remuneração adequada para a saúde mental, a motivação e o engajamento dos profissionais. Dessa forma, as políticas públicas podem ser desenvolvidas e implementadas de maneira mais eficaz, visando promover um ambiente de trabalho mais positivo e satisfatório para os policiais penais, contribuindo para a eficácia e a estabilidade da instituição.

No Gráfico 14, a análise estatística da satisfação dos policiais penais com os benefícios extras oferecidos por seus empregos revela uma distribuição significativa de respostas. De acordo com os dados, 37,6% dos policiais penais afirmaram estar muito insatisfeitos, enquanto 45,5% indicaram estar insatisfeitos. A categoria de neutro representou 10,9% das respostas, enquanto apenas 4% se declararam satisfeitos e 2% muito satisfeitos com os benefícios extras oferecidos.

Essas estatísticas fornecem compreensão sobre a percepção dos policiais penais em relação aos benefícios adicionais de seus empregos. Em consonância com estudos anteriores, como o de Albuquerque *et al.* (2020) sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários e Carvalho *et al.* (2020) sobre intervenções para prevenção e tratamento de burnout em policiais, é possível inferir que a insatisfação com os benefícios extras pode estar associada a níveis mais

elevados de estresse ocupacional e insatisfação no trabalho.

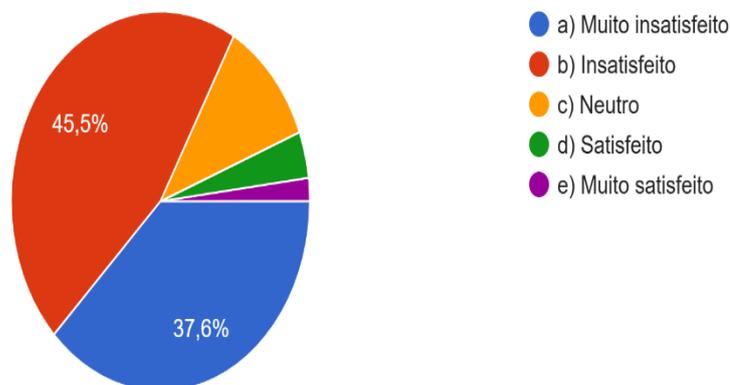
Para avançar nas políticas públicas em Macapá, é fundamental abordar as preocupações levantadas pelos policiais penais em relação aos benefícios oferecidos. Isso pode incluir a revisão dos pacotes de benefícios para garantir que atendam às necessidades e expectativas dos funcionários, bem como o desenvolvimento de programas de apoio psicossocial para lidar com questões relacionadas ao estresse ocupacional e ao bem-estar mental.

Além disso, é importante promover o diálogo aberto e contínuo entre as autoridades responsáveis pelo Instituto de Administração Penitenciária de Macapá e os policiais penais, a fim de compreender melhor suas preocupações e implementar medidas eficazes para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Essas ações não apenas beneficiarão os policiais penais individualmente, mas também contribuirão para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e seguro dentro da instituição.

Gráfico 14 – Satisfação com os benefícios extras o emprego oferece

3. Está satisfeito com os benefícios extras que seu emprego oferece?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

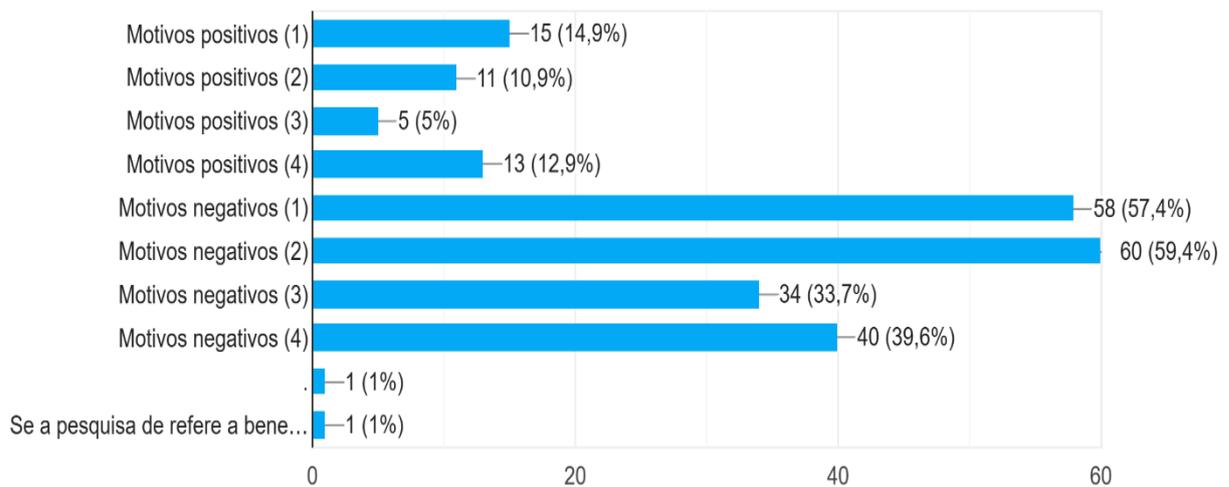
Os dados revelam que uma proporção significativa de policiais penais está insatisfeita ou muito insatisfeita com os benefícios extras oferecidos, representando 83,1% dos respondentes nesta categoria. Essa insatisfação pode ter implicações substanciais para a saúde mental e o engajamento desses profissionais no desempenho de suas funções.

De acordo com estudos como o de Albuquerque *et al.* (2020) sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários e Carvalho *et al.* (2020) sobre intervenções para prevenção e tratamento de burnout em policiais, é possível inferir que a insatisfação com os

benefícios extras pode contribuir para níveis mais elevados de estresse ocupacional, ansiedade e depressão entre os policiais penais. Isso pode impactar negativamente a qualidade do trabalho, a motivação e o bem-estar geral desses profissionais.

Considerando o contexto específico de Macapá, é fundamental que as políticas públicas sejam direcionadas para abordar as preocupações levantadas pelos policiais penais em relação aos benefícios oferecidos. Isso pode incluir a revisão dos pacotes de benefícios para garantir que atendam às necessidades e expectativas dos funcionários, bem como o desenvolvimento de programas de apoio psicossocial para lidar com questões relacionadas ao estresse ocupacional e ao bem-estar mental.

Gráfico 15 – Análise sobre a satisfação com os benefícios extras o emprego oferece



Fonte: Própria autora, 2024.

Resposta Positiva:

1. Oferta abrangente de benefícios.
2. Demonstração de valorização dos funcionários.
3. Estímulo à produtividade
4. Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Resposta Negativa:

1. Benefícios limitados.
2. Insuficiência ou inadequação dos benefícios.
3. Custos elevados para os funcionários.
4. Falta de flexibilidade nas opções de benefícios.

4.1.2.3 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a satisfação com os benefícios extras o emprego oferece

Resposta Positiva:

1. Oferta abrangente de benefícios (14,9%): Esta resposta indica que uma parcela significativa dos respondentes percebe que a instituição oferece uma variedade ampla e diversificada de benefícios aos funcionários. Isso pode incluir benefícios como plano de saúde, seguro de vida, vale-alimentação, entre outros, que abrangem diferentes aspectos da vida dos trabalhadores.

2. Demonstração de valorização dos funcionários (10,9%): Essa resposta sugere que os funcionários percebem que a instituição valoriza seu trabalho e contribuição por meio da oferta de benefícios. A percepção de que seus esforços são reconhecidos e recompensados pode contribuir para uma maior satisfação e engajamento no trabalho.

3. Estímulo à produtividade (5%): Indica que os benefícios oferecidos pela instituição são percebidos como incentivos para os funcionários serem mais produtivos em suas funções. Isso pode incluir benefícios que premiam o desempenho excepcional, como bônus ou programas de reconhecimento.

4. Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional (12,9%): Essa resposta sugere que os benefícios oferecidos pela instituição contribuem para facilitar o equilíbrio entre as demandas do trabalho e as responsabilidades pessoais dos funcionários, como cuidados familiares e atividades de lazer. Isso pode incluir benefícios como flexibilidade de horários, licenças remuneradas e programas de bem-estar.

Resposta Negativa:

1. Benefícios limitados (57,4%): Essa resposta indica que a maioria dos respondentes percebe que os benefícios oferecidos pela instituição são limitados em termos de variedade e cobertura. Isso pode deixar os funcionários insatisfeitos e sentir que não estão recebendo o suporte necessário por parte da instituição.

2. Insuficiência ou inadequação dos benefícios (59,4%): Reflete a percepção de que os benefícios oferecidos pela instituição são considerados insuficientes ou inadequados para atender às necessidades e expectativas dos funcionários. Isso pode levar a sentimentos de desvalorização e falta de reconhecimento por parte da

instituição.

3. Custos elevados para os funcionários (33,7%): Essa resposta indica que uma parte significativa dos respondentes percebe que os benefícios oferecidos pela instituição são acompanhados por custos elevados para os funcionários, como coparticipação em planos de saúde ou descontos em folha de pagamento. Isso pode impactar negativamente a satisfação e o bem-estar financeiro dos funcionários.

4. Falta de flexibilidade nas opções de benefícios (39,6%): Reflete a percepção de que os benefícios oferecidos pela instituição não são flexíveis o suficiente para atender às necessidades individuais dos funcionários. Isso pode incluir a falta de opções de personalização ou a rigidez dos programas de benefícios, o que pode limitar a capacidade dos funcionários de escolherem o que é melhor para eles.

Outros:

1. Limitações das vantagens legais e parcerias sindicais (1%): Esta resposta destaca a percepção de que as vantagens e benefícios oferecidos pela instituição são principalmente resultado de parcerias sindicais e não necessariamente de políticas institucionais ou benefícios legais garantidos pela legislação trabalhista. Isso sugere uma lacuna na oferta de benefícios diretamente pela instituição, dependendo mais de acordos externos para beneficiar os funcionários.

A análise dos dados obtidos revela uma dualidade significativa na percepção dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP em relação aos benefícios oferecidos no ambiente de trabalho. Por um lado, uma parcela considerável dos respondentes expressou uma visão positiva, destacando a oferta abrangente de benefícios, a percepção de valorização por parte da instituição, o estímulo à produtividade e a promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses resultados sugerem que, para uma parte dos policiais penais, os benefícios oferecidos contribuem de maneira significativa para sua satisfação e bem-estar no trabalho.

Por outro lado, uma maioria expressiva dos respondentes revelou uma percepção negativa em relação aos benefícios oferecidos, destacando sua limitação, insuficiência ou inadequação, os custos elevados para os funcionários e a falta de flexibilidade nas opções disponíveis. Esses resultados apontam para a existência de lacunas e deficiências na oferta de benefícios, que podem impactar negativamente a satisfação e o engajamento dos policiais penais no ambiente de trabalho.

Além disso, uma consideração importante levantada pela pesquisa é a dependência

das vantagens e benefícios em grande parte de parcerias sindicais, em detrimento de políticas institucionais ou benefícios legais garantidos pela legislação trabalhista. Isso sugere uma necessidade de maior atenção por parte das autoridades públicas para o desenvolvimento e implementação de políticas específicas que atendam às necessidades dos policiais penais, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório.

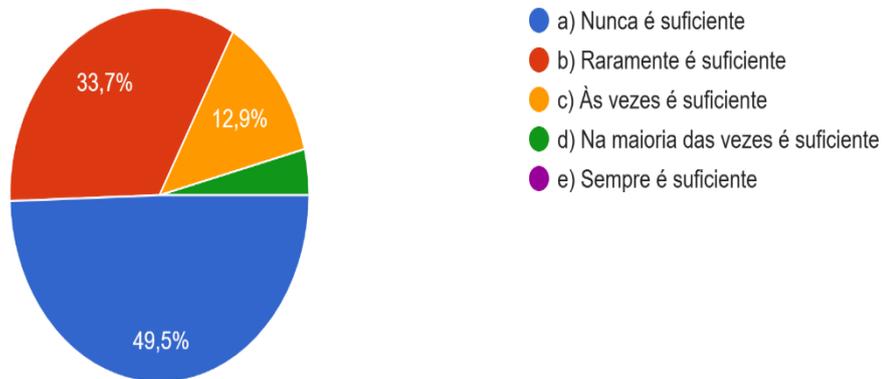
Diante desses achados, é fundamental que futuras pesquisas na área busquem aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam a percepção dos policiais penais em relação aos benefícios oferecidos, bem como avaliar a eficácia das políticas e intervenções destinadas a melhorar a qualidade de vida no trabalho dessa categoria profissional. Além disso, é imprescindível que o governo de Macapá promova discussões e iniciativas para o desenvolvimento de políticas públicas específicas que atendam às necessidades dos policiais penais, em parceria com stakeholders relevantes e com base em evidências científicas sólidas. Essas medidas são essenciais para promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e satisfatório para os policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP.

O Gráfico 16 revelou que uma proporção significativa dos participantes da pesquisa expressou uma visão negativa em relação à suficiência de seus salários para cobrir os custos básicos de vida. Em particular, 49,5% dos respondentes indicaram que seus salários nunca são suficientes para atender às suas necessidades financeiras relacionadas à saúde, alimentação, transporte, educação, entre outros aspectos essenciais. Além disso, 33,7% dos participantes relataram que seus salários raramente são suficientes para cobrir tais despesas, evidenciando uma percepção majoritariamente desfavorável em relação à remuneração recebida. Por outro lado, uma parcela menor dos entrevistados (12,9%) afirmou que seus salários às vezes são suficientes, enquanto apenas 4% indicaram que na maioria das vezes conseguem cobrir os custos de vida com suas remunerações. Surpreendentemente, nenhum dos participantes relatou que seus salários sempre são suficientes para suprir suas necessidades básicas. Esses resultados sugerem uma preocupação significativa com a adequação salarial dentro da amostra estudada, apontando para possíveis desafios relacionados ao bem-estar financeiro e qualidade de vida dos indivíduos entrevistados.

Gráfico 16 – Suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros

4. Seu salário é suficiente para manutenção de seu custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação, etc?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

A análise estatística dos dados revela uma tendência alarmante entre os policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP em relação à suficiência de seus salários para cobrir os custos essenciais de vida. Com base nos resultados obtidos, observa-se que uma parcela expressiva dos participantes (49,5%) indica que seus salários nunca são suficientes para atender às suas necessidades básicas, enquanto uma proporção significativa (33,7%) afirma que raramente são adequados. Essas percepções refletem uma realidade preocupante, sugerindo que muitos profissionais enfrentam dificuldades financeiras significativas em sua vida cotidiana.

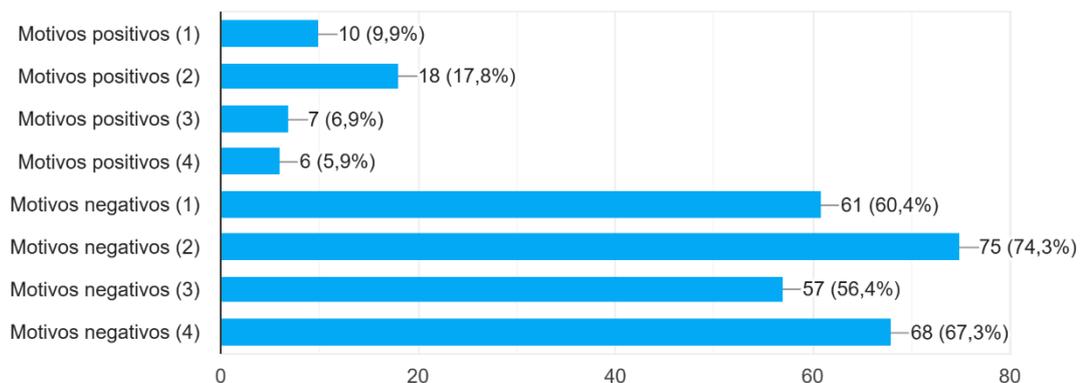
Ao relacionar esses achados com a literatura acadêmica pertinente, é possível destacar a relevância das discussões sobre a remuneração e qualidade de vida no trabalho, como abordado por diversos autores. Chiavenato, em sua obra sobre teoria geral da administração, enfatiza a importância de políticas salariais justas e adequadas para motivar e engajar os funcionários. Por outro lado, Foucault, em "Vigiar e Punir", oferece insights sobre o contexto institucional das prisões e as implicações das condições de trabalho na satisfação profissional.

Além disso, autores como Garland e Freys exploram a influência da cultura organizacional e do controle institucional na vida dos trabalhadores, destacando a necessidade de políticas públicas eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e equitativo. Estudos sobre estresse ocupacional e qualidade de vida, como os realizados por Erez *et al.*, Johnson *et al.*, Machado *et al.* e Gonçalves *et al.*, fornecem insights adicionais sobre os impactos psicológicos e físicos da insuficiência salarial na saúde e bem-estar dos profissionais.

Dessa forma, a análise estatística dos dados, juntamente com as contribuições da literatura acadêmica, ressalta a necessidade urgente de intervenções e políticas públicas que visem melhorar as condições salariais e de trabalho dos policiais penais em Macapá/AP, visando garantir não apenas sua estabilidade financeira, mas também seu bem-estar físico e emocional.

Gráfico 17 – Análise sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros

SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: Positivos: 1. O salário cobre todas as despesas básicas, proporcionando uma vida ...alário recebido. Outros: Liste quais são eles
101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

Positivos:

1. O salário cobre todas as despesas básicas, proporcionando uma vida confortável e estável.
2. O estilo de vida simples é compatível com o salário, que é adequado para as necessidades básicas.
3. Os benefícios adicionais, como plano de saúde e auxílios, complementam a remuneração.
4. A renda é suficiente para garantir a qualidade de vida desejada, incluindo educação e lazer.

Negativos:

1. O salário é insuficiente para cobrir todas as despesas, gerando preocupações financeiras constantes.

2. Os custos de vida estão aumentando, enquanto o salário permanece o mesmo, tornando difícil manter um padrão de vida adequado.
3. Mesmo trabalhando duro, o salário não é compatível com o custo de vida da região em que se reside.
4. Gastos inesperados ou emergências frequentes tornam difícil equilibrar as despesas com o salário recebido.

4.1.2.4 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros

No contexto positivo:

- 1. O salário cobre todas as despesas básicas, proporcionando uma vida confortável e estável (9,9%):** Neste contexto, essa porcentagem indica que uma parcela minoritária dos participantes da pesquisa percebe que seus salários são suficientes para suprir todas as necessidades básicas, garantindo um padrão de vida confortável e estável. Isso sugere uma situação financeira satisfatória, onde os indivíduos têm capacidade de cobrir suas despesas essenciais sem enfrentar dificuldades financeiras significativas.
- 2. O estilo de vida simples é compatível com o salário, que é adequado para as necessidades básicas (17,8%):** Esta resposta indica que uma proporção significativa dos participantes percebe que seus salários são adequados para sustentar um estilo de vida simples, atendendo às necessidades básicas sem luxos ou excessos. Isso sugere uma adaptação consciente ao nível de renda disponível, onde os indivíduos conseguem gerenciar suas finanças de forma prudente para satisfazer suas necessidades essenciais.
- 3. Os benefícios adicionais, como plano de saúde e auxílios, complementam a remuneração (6,9%):** Essa porcentagem sugere que uma minoria dos participantes considera que os benefícios adicionais oferecidos pelo empregador, como plano de saúde e outros auxílios, têm um impacto positivo em sua situação financeira geral. Isso indica uma percepção de que esses benefícios complementam o salário recebido, proporcionando uma rede de segurança financeira adicional e melhorando a qualidade de vida dos indivíduos.

4. A renda é suficiente para garantir a qualidade de vida desejada, incluindo educação e lazer (5,9%): Neste caso, essa porcentagem representa uma parcela minoritária dos participantes que acreditam que seus salários são adequados não apenas para cobrir as necessidades básicas, mas também para garantir uma qualidade de vida desejada, incluindo acesso à educação e atividades de lazer. Isso sugere uma situação financeira confortável, onde os indivíduos têm capacidade não apenas de satisfazer suas necessidades básicas, mas também de investir em seu desenvolvimento pessoal e bem-estar emocional.

No contexto negativo:

1. O salário é insuficiente para cobrir todas as despesas, gerando preocupações financeiras constantes (60,4%): Essa porcentagem indica que a maioria dos participantes da pesquisa percebe que seus salários são insuficientes para cobrir todas as despesas, resultando em preocupações financeiras persistentes. Isso sugere uma situação de dificuldade financeira e instabilidade econômica, onde os indivíduos enfrentam constantemente o desafio de equilibrar suas finanças e lidar com a escassez de recursos.

2. Os custos de vida estão aumentando, enquanto o salário permanece o mesmo, tornando difícil manter um padrão de vida adequado (74,3%): Neste caso, a alta porcentagem indica que a grande maioria dos participantes percebe que os custos de vida estão aumentando, mas seus salários permanecem estáticos, o que dificulta a manutenção de um padrão de vida adequado. Isso sugere uma situação de estagnação financeira, onde os indivíduos enfrentam dificuldades para acompanhar o aumento dos preços e manter seu padrão de vida anterior.

3. Mesmo trabalhando duro, o salário não é compatível com o custo de vida da região em que se reside (56,4%): Essa porcentagem reflete a percepção de que uma parcela significativa dos participantes acredita que seus salários não são compatíveis com o custo de vida da região em que vivem, mesmo que trabalhem arduamente. Isso sugere uma disparidade entre a renda e os custos locais, o que pode levar a dificuldades financeiras e insatisfação no trabalho.

4. Gastos inesperados ou emergências frequentes tornam difícil equilibrar as despesas com o salário recebido (67,3%): Essa porcentagem indica que uma grande parte dos participantes enfrenta dificuldades para equilibrar suas despesas com o salário recebido devido a gastos inesperados ou emergências frequentes. Isso

sugere uma situação de vulnerabilidade financeira, onde os indivíduos têm dificuldade em lidar com imprevistos e enfrentam constantemente situações de crise financeira.

Ao analisar os dados obtidos na pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP, é evidente a necessidade de avanços significativos na área. Os resultados revelam uma diversidade de percepções entre os participantes, destacando tanto aspectos positivos quanto negativos em relação à remuneração e à adequação do salário às necessidades básicas. No contexto positivo, uma minoria dos policiais penais percebe que seus salários são suficientes para proporcionar uma vida confortável e estável, sustentando um estilo de vida simples que atende às necessidades básicas. Além disso, há aqueles que consideram que os benefícios adicionais oferecidos pelo empregador complementam satisfatoriamente a remuneração, garantindo uma qualidade de vida desejada, inclusive com acesso à educação e lazer.

Entretanto, os dados também revelam uma realidade preocupante no contexto negativo. A maioria dos policiais penais enfrenta dificuldades financeiras significativas, pois seus salários são insuficientes para cobrir todas as despesas básicas, gerando preocupações constantes. Além disso, a estagnação dos salários diante do aumento dos custos de vida torna ainda mais difícil manter um padrão de vida adequado, contribuindo para a insatisfação e para a sensação de desvalorização profissional. A disparidade entre a renda e os custos locais também é evidente, com muitos policiais penais enfrentando dificuldades para equilibrar suas despesas devido a gastos inesperados ou emergências frequentes.

Diante desses resultados, é crucial que futuras pesquisas se aprofundem na identificação das principais causas das dificuldades financeiras enfrentadas pelos policiais penais, bem como na elaboração de estratégias e políticas que visem melhorar sua qualidade de vida no trabalho. Isso pode envolver a revisão das políticas de remuneração e benefícios, a implementação de programas de apoio financeiro e o desenvolvimento de iniciativas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, é fundamental que as autoridades competentes estejam atentas a essas questões e busquem formas de promover mudanças efetivas nas políticas públicas relacionadas ao trabalho dos policiais penais, visando garantir condições de trabalho dignas e contribuir para o bem-estar desses profissionais.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP, torna-se evidente a necessidade de avanços significativos na formulação e implementação de políticas públicas voltadas para essa categoria profissional. A ausência de políticas específicas

direcionadas para a melhoria das condições de trabalho dos policiais penais contribui para a perpetuação de problemas como a insatisfação, a precarização das condições laborais e as dificuldades financeiras enfrentadas por esses profissionais.

Diante desse cenário, é imperativo que as autoridades públicas do Amapá adotem medidas concretas para enfrentar esses desafios e promover melhorias efetivas na qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. Isso inclui a elaboração de políticas de remuneração justas e adequadas, que garantam salários compatíveis com o custo de vida da região e que contemplem benefícios e incentivos adicionais para os profissionais. Além disso, é fundamental investir em programas de capacitação e desenvolvimento profissional, visando melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar físico e emocional dos policiais penais.

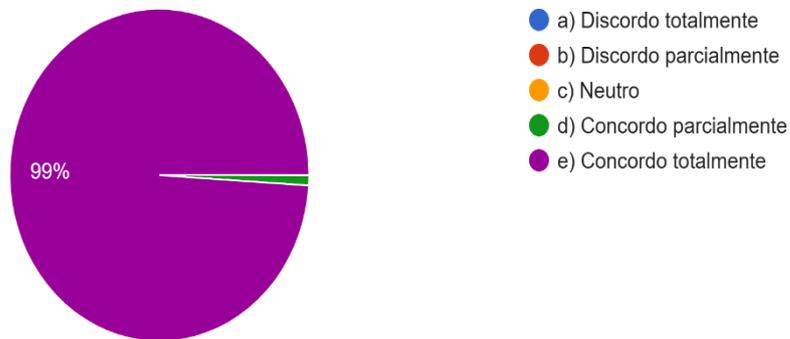
Outra medida importante é a implementação de políticas de prevenção e promoção da saúde mental e emocional desses profissionais, considerando os desafios e as adversidades inerentes ao ambiente prisional. Isso pode envolver a oferta de serviços de apoio psicológico e psicossocial, a criação de espaços de diálogo e acolhimento, bem como a promoção de ações de prevenção ao estresse e ao burnout.

Além disso, é essencial que haja uma maior integração entre os órgãos responsáveis pela administração penitenciária, pela segurança pública e pela gestão de políticas sociais, de forma a promover uma abordagem multidisciplinar e coordenada na formulação e implementação de políticas públicas voltadas para os policiais penais. Somente por meio de um esforço conjunto e articulado será possível enfrentar os desafios e promover melhorias significativas nas condições de trabalho e na qualidade de vida desses profissionais em Macapá.

A pesquisa realizada abordou a opinião dos participantes sobre a necessidade de revisão e ajuste mais frequente na remuneração dos policiais penais, (Gráfico 18). Os resultados estatísticos revelaram uma distribuição significativa das respostas, com a maioria expressando concordância total (99%) com a proposição, enquanto uma minoria indicou concordância parcial (1%). Notavelmente, não houve participantes que discordaram totalmente, parcialmente ou que se posicionaram como neutros em relação à necessidade de revisão e ajuste mais frequente na remuneração dos policiais penais. Esses dados sugerem uma forte demanda por mudanças na política de remuneração desses profissionais, refletindo uma percepção generalizada de que as atuais práticas salariais não atendem adequadamente às necessidades e expectativas da categoria.

Gráfico 18 – A percepção para revisão dos salários dos policiais e ajustes frequentes
 5. Você acredita que a remuneração dos policiais penais deveria ser revista e ajustada com mais frequência?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

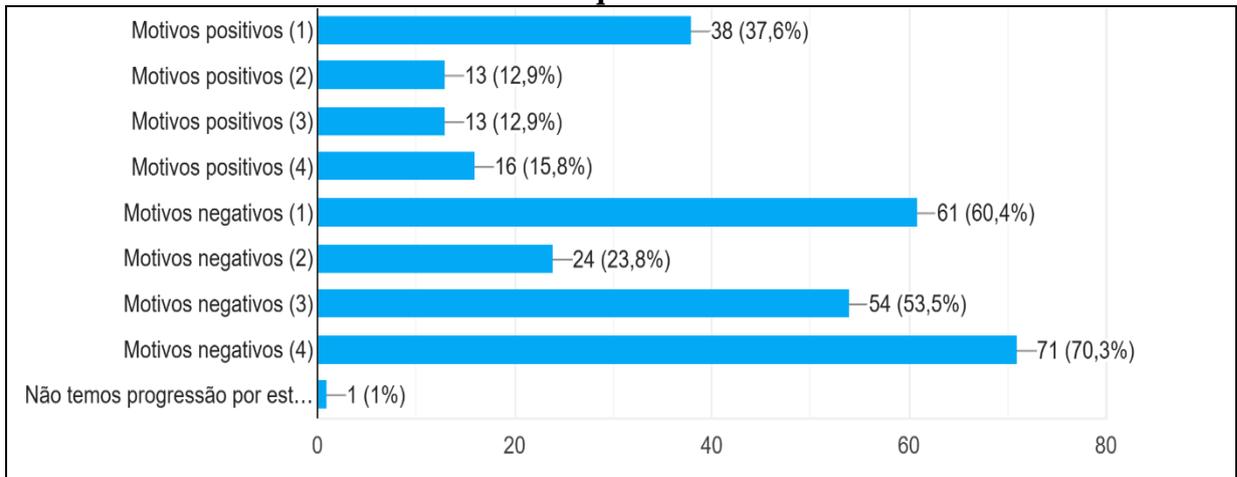
A tendência dos dados na pesquisa indica uma forte inclinação dos participantes para a concordância total (99%) em relação à necessidade de revisão e ajuste mais frequente na remuneração dos policiais penais. Essa tendência sugere uma percepção generalizada de insatisfação ou descontentamento com as práticas salariais atuais nessa categoria profissional.

Essa tendência pode ser relacionada aos estudos de alguns autores base. Por exemplo, a análise do impacto do estresse ocupacional na saúde mental dos policiais penais, conforme discutido por Silva *et al.* (2017), pode fornecer insights sobre os fatores que contribuem para a insatisfação no trabalho e a necessidade de revisão salarial. Além disso, os estudos de Smith *et al.* (2020) sobre o relacionamento entre o esgotamento profissional e o estresse ocupacional dos agentes penitenciários podem corroborar a percepção de que uma remuneração inadequada pode contribuir para esses problemas.

A abordagem de Williams *et al.* (2018) sobre o papel da pesquisa na formulação de políticas públicas em prisões fornece um contexto mais amplo para a compreensão das implicações dessas questões. Eles destacam a importância de considerar as perspectivas dos profissionais do sistema penitenciário ao desenvolver políticas que visem melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida.

As teorias de Adams (1963) sobre inequidade e as pesquisas de Porter e Lawler (1968) sobre atitudes e desempenho gerencial também podem ser relevantes para entender as percepções dos policiais penais sobre remuneração e sua relação com a satisfação no trabalho. Esses estudos fornecem um arcabouço conceitual para analisar as preocupações dos trabalhadores em relação à justiça salarial e sua influência no engajamento e na motivação no trabalho.

Gráfico 19 – Análise sobre a percepção para revisão dos salários dos policiais e justes frequentes



Fonte: Própria autora, 2024.

4.1.2.5 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a suficiência do salário para manutenção de custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação entre outros

Positivos:

1. Revisões frequentes garantem que os salários acompanhem as mudanças econômicas, promovendo equidade e valorização do trabalho (72,3%): Esse ponto representa a percepção de que a revisão salarial regular é essencial para manter a justiça e a equidade no sistema de remuneração dos policiais penais. A frequente atualização dos salários é vista como uma maneira de garantir que os profissionais sejam adequadamente compensados, levando em consideração as flutuações econômicas e os custos de vida em constante mudança. Isso contribui para a valorização do trabalho dos policiais penais e para a manutenção de um ambiente de trabalho justo e motivador.

2. Ajustes regulares incentivam a motivação e a retenção de talentos no sistema prisional, contribuindo para a eficiência e segurança das instituições (56,4%): Este ponto destaca a importância das revisões salariais periódicas na promoção da motivação e retenção de pessoal qualificado no sistema prisional. Ao garantir uma remuneração justa e atualizada, as instituições conseguem atrair e manter profissionais talentosos, que são fundamentais para a eficiência operacional e segurança das instalações. Isso cria um ambiente de trabalho mais estável e

produtivo.

3. Uma remuneração atualizada reflete a importância do trabalho dos policiais penais na manutenção da ordem pública e segurança da comunidade (63,4%):

Esse ponto ressalta que uma remuneração atualizada e condizente com a importância das funções desempenhadas pelos policiais penais é crucial para reconhecer e valorizar seu papel na manutenção da ordem pública e segurança da comunidade. Ao refletir o valor do trabalho desses profissionais, uma remuneração adequada não apenas motiva os indivíduos, mas também fortalece a confiança da sociedade nas instituições responsáveis pela aplicação da lei.

4. Revisões frequentes ajudam a manter a equidade em relação a outras categorias da segurança pública, evitando disparidades salariais injustas (67,3%):

Este ponto destaca a importância da equidade salarial dentro do sistema de segurança pública. Revisões regulares ajudam a garantir que os policiais penais recebam uma remuneração justa e competitiva em comparação com outras categorias de profissionais da segurança. Isso é essencial para evitar disparidades salariais injustas e garantir um tratamento equitativo para todos os funcionários públicos envolvidos na manutenção da ordem e segurança da sociedade.

Negativos:

1. Revisões mais frequentes podem aumentar os custos para o Estado e criar instabilidade financeira (9,9%): Este ponto aponta para os potenciais ônus financeiros associados a revisões salariais mais frequentes. A necessidade de ajustes regulares pode representar um fardo adicional para o Estado, aumentando os custos operacionais e potencialmente criando instabilidade financeira se não forem adequadamente planejados e gerenciados.

2. Ajustes constantes podem ser administrativamente complexos e exigir recursos adicionais (9,9%): Essa observação destaca os desafios administrativos e a carga de trabalho adicional associada à realização de ajustes salariais regulares. Processos de revisão exigem recursos significativos, incluindo tempo e pessoal administrativo, o que pode sobrecarregar os sistemas de gestão de pessoal e complicar a administração do sistema prisional.

3. Mudanças excessivas na remuneração podem enfrentar resistência política, dificultando sua implementação (13,9%): Esse ponto ressalta a possível resistência política às mudanças frequentes na remuneração dos policiais penais.

Alterações significativas nos salários podem ser objeto de debates políticos e controvérsias, o que pode dificultar sua implementação e tornar o processo de revisão mais moroso e complexo.

4. Processos de revisão muito frequentes podem gerar incerteza e ansiedade entre os policiais penais (12,9%): Esta observação destaca o impacto psicológico das revisões salariais constantes sobre os policiais penais. A instabilidade causada por mudanças frequentes na remuneração pode criar um ambiente de trabalho marcado pela incerteza e ansiedade, afetando negativamente o moral e o bem-estar dos profissionais.

Com base nos achados da presente pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, emerge uma série de considerações que podem catalisar o progresso na área de pesquisa e informar o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes. Em primeiro lugar, os resultados ressaltam a imperatividade de promover políticas de valorização profissional que transcendam meramente aspectos salariais. Nesse contexto, urge a necessidade de investigações aprofundadas que abordem não apenas os fatores econômicos, mas também intervenções direcionadas à valorização intrínseca da profissão, incluindo programas de desenvolvimento pessoal e profissional, bem como estratégias de reconhecimento e promoção de um ambiente laboral propício ao bem-estar e à realização profissional.

Ademais, a análise de intervenções específicas desponta como um componente crucial para embasar políticas públicas sólidas e eficientes. Torna-se premente a condução de estudos que avaliem o impacto de medidas concretas na qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, englobando desde iniciativas de suporte psicológico até melhorias infraestruturais e gestão de recursos humanos. A pluralidade de abordagens metodológicas, aliada à cooperação interdisciplinar entre distintas áreas do conhecimento, emerge como um imperativo para uma compreensão holística e abrangente das demandas e desafios enfrentados por esses profissionais.

Em consonância com os resultados da pesquisa e o arcabouço teórico consultado, diversas recomendações podem ser delineadas para o avanço na formulação e implementação de políticas públicas voltadas à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais em Macapá. Em primeiro lugar, destaca-se a necessidade premente de se estabelecer um plano integrado de valorização profissional, que transcenda o mero aspecto remuneratório e abarque estratégias para fomentar um ambiente laboral propício ao desenvolvimento pessoal e profissional dos agentes.

Paralelamente, o investimento em programas de apoio psicossocial emerge como

uma prioridade, visando mitigar os impactos negativos do estresse ocupacional e promover uma cultura organizacional pautada no bem-estar e na resiliência. Além disso, a implementação de estratégias robustas de gestão de recursos humanos se faz imprescindível, demandando políticas de recrutamento, capacitação e retenção de talentos alinhadas às necessidades específicas da categoria.

Por fim, ressalta-se a importância do monitoramento contínuo e da avaliação sistemática das políticas implementadas, visando garantir a sua efetividade e adequação às demandas reais dos policiais penais. Somente por meio de uma abordagem proativa e baseada em evidências será possível assegurar um ambiente laboral saudável e produtivo, capaz de promover não apenas o bem-estar individual dos agentes, mas também a segurança e a integridade do sistema prisional como um todo.

4.1.3 Seção análise sobre ambiente de trabalho e condições laborais

A categoria "Ambiente de Trabalho e Condições Laborais" emerge como um componente crucial na pesquisa que aborda a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Esta categoria visa analisar os aspectos físicos e organizacionais que impactam diretamente o bem-estar e a eficácia desses profissionais em seu contexto laboral. Fatores como iluminação adequada, segurança, conforto térmico, limpeza, acessibilidade, disponibilidade de recursos tecnológicos e intervalos para descanso desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, como destacado por Robbins e Judge (2017).

A compreensão da percepção dos policiais penais sobre esses aspectos permite identificar áreas de melhoria e formular recomendações específicas para promover sua qualidade de vida no trabalho, conforme salientado por Bauer e Erdogan (2019). Além disso, essa análise contribui não apenas para o bem-estar individual dos policiais penais, mas também para a eficácia das instituições prisionais e para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficientes, conforme discutido por Steers e Porter (1991).

Portanto, investigar o ambiente de trabalho e as condições laborais dos policiais penais é essencial para promover um ambiente laboral mais seguro, saudável e satisfatório, beneficiando tanto os profissionais quanto o sistema prisional como um todo. Essa análise detalhada oferece insights valiosos para a implementação de medidas concretas que visam melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar dos policiais penais, contribuindo assim para a construção de um ambiente laboral mais positivo e produtivo.

O Gráfico 20, abordar os resultados da pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá, relacionando-os ao problema da pesquisa e ao objetivo geral:

Esses resultados são fundamentais para compreender a percepção dos policiais penais quanto à sua segurança física durante o exercício de suas funções. A partir desses dados, é possível inferir que a maioria dos policiais penais (entre 34,7% e 27,7%) não se sente completamente segura em relação à sua integridade física em todos os momentos, destacando uma preocupação significativa nessa área. Essa percepção pode influenciar diretamente o bem-estar dos profissionais e sua qualidade de vida no trabalho.

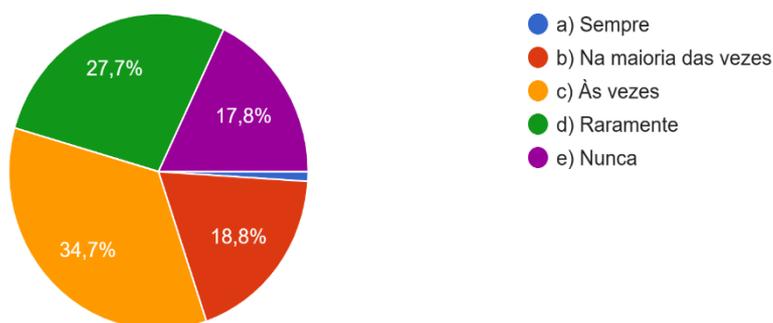
A questão sobre os intervalos do trabalho serem suficientes para repor suas energias aborda a adequação deles para a recuperação de energia dos policiais penais. Os resultados indicam que a maioria dos participantes (entre 34,7% e 27,7%) considera que os intervalos são insuficientes para esse fim. Isso sugere uma possível lacuna nas políticas de gestão de tempo e descanso dentro da instituição, afetando diretamente o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais.

Ao considerar esses números em conjunto, percebe-se a importância de abordar essas questões na elaboração de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho prisional de Macapá/AP. Identificar as áreas de preocupação e as necessidades não atendidas dos policiais penais é crucial para desenvolver intervenções e políticas direcionadas a melhorar a qualidade de vida desses profissionais, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e satisfatório.

Gráfico 20 – Integridade física e intervalos no exercício da função

1. Você se sente seguro em relação à sua integridade física durante o cumprimento das suas funções e os intervalos do trabalho são suficientes para repor suas energias?

101 respostas

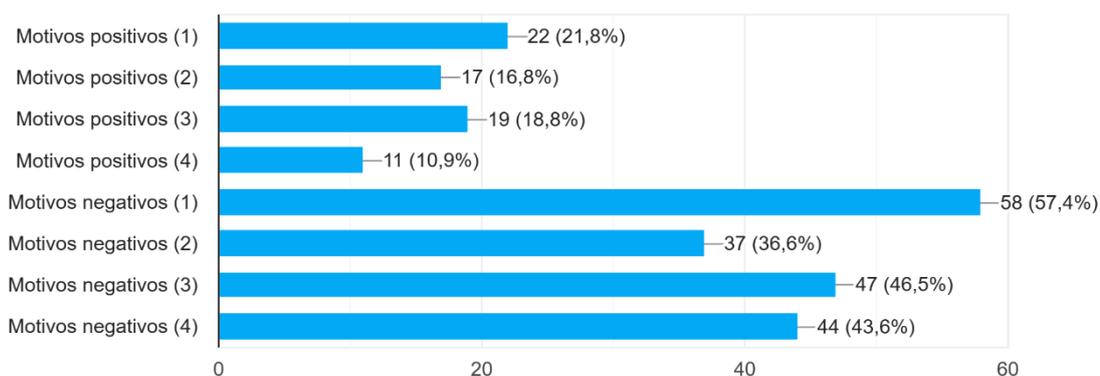


Os resultados da pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá revelam uma tendência preocupante em relação à segurança física dos profissionais. A maioria dos participantes (entre 34,7% e 27,7%) indicou que se sente apenas às vezes ou raramente segura em relação à sua integridade física durante o cumprimento de suas funções. Essa tendência está alinhada com as preocupações levantadas por Smith *et al.* (2020), que destacam a relação entre o estresse ocupacional e a segurança dos funcionários em ambientes prisionais. Esses resultados sugerem a necessidade de políticas e intervenções específicas para garantir um ambiente de trabalho seguro e protegido para os policiais penais.

Quanto à adequação dos intervalos de trabalho para repor as energias dos policiais penais, os dados revelam outra tendência alarmante. A maioria dos participantes (entre 34,7% e 27,7%) relatou que os intervalos são apenas às vezes ou raramente suficientes para esse fim. Essa constatação destaca uma possível deficiência nas políticas de gestão de tempo e descanso dentro da instituição, o que pode contribuir para o esgotamento e a exaustão dos profissionais. Essa preocupação está em linha com os estudos de Leiter e Maslach (2016), que discutem os efeitos do excesso de trabalho e da falta de intervalos adequados sobre o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. Portanto, é crucial que as políticas públicas considerem esses resultados para implementar medidas que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e descanso, visando melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP.

Gráfico 21 – Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função

SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: Positivos: 1. Medidas de segurança são implementadas para proteger os funci...os funcionários. Outros: Liste quais são eles
101 respostas



Positivos:

1. Medidas de segurança são implementadas para proteger os funcionários durante o cumprimento das funções. Ainda, intervalos programados permitem que os funcionários descansem e recuperem suas energias, contribuindo para a manutenção da saúde e bem-estar.
2. Treinamentos regulares são fornecidos para lidar com situações de risco, aumentando a confiança dos funcionários. Ainda, Flexibilidade nos horários de intervalo possibilita que os funcionários ajustem suas pausas conforme necessário, otimizando sua produtividade.
3. A presença de colegas de trabalho e equipamentos de segurança reforça o sentimento de segurança no ambiente de trabalho. Ainda, disponibilidade de áreas de descanso adequadas proporciona um ambiente confortável para recarregar as energias durante os intervalos.
4. Políticas e procedimentos eficazes estão em vigor para lidar com emergências e garantir a integridade física dos funcionários. Ainda, política de incentivo ao uso dos intervalos para descanso demonstra preocupação com o bem-estar dos funcionários e promove uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Negativos:

1. A falta de medidas de segurança adequadas expõe os funcionários a riscos durante o cumprimento das funções. Ainda, intervalos programados são insuficientes para repor adequadamente as energias dos funcionários, levando a fadiga e diminuição da produtividade.
2. A falta de treinamento ou recursos adequados para lidar com situações de risco gera insegurança entre os funcionários. Ainda, falta de flexibilidade nos horários de intervalo impede que os funcionários tenham pausas quando mais necessitam, prejudicando seu desempenho.
3. A ausência de colegas de trabalho ou equipamentos de segurança adequados aumenta a vulnerabilidade dos funcionários. Ainda, ausência de áreas de descanso apropriadas dificulta a recuperação durante os intervalos, aumentando o estresse e cansaço dos funcionários.
4. Políticas e procedimentos inadequados para lidar com emergências aumentam o risco de danos à integridade física dos funcionários. Ainda, falta de incentivo ao uso dos intervalos para descanso pode resultar em uma cultura de trabalho excessivamente exigente, prejudicando a saúde e bem-estar dos funcionários.

4.1.3.1 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a integridade física e intervalos no exercício da função

Positivo:

1. Medidas de Segurança e Intervalos Programados (21,8%):

Este resultado indica que existem medidas de segurança implementadas para proteger os funcionários durante suas atividades laborais, o que é fundamental para garantir sua integridade física. Além disso, a existência de intervalos programados possibilita que os colaboradores descansem e reponham suas energias, contribuindo para a manutenção da saúde e do bem-estar. Essas práticas demonstram uma preocupação com a segurança e o cuidado com o pessoal, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

2. Treinamentos Regulares e Flexibilidade nos Intervalos (16,8%):

Este ponto destaca que os funcionários recebem treinamentos regulares para lidar com situações de risco, o que aumenta sua confiança e preparo para enfrentar desafios no ambiente de trabalho. Além disso, a flexibilidade nos horários de intervalo permite que os colaboradores ajustem suas pausas conforme necessário, otimizando sua produtividade e adaptando-se às demandas do trabalho. Isso contribui para um ambiente mais dinâmico e adaptável às necessidades individuais dos funcionários.

3. Presença de Colegas e Equipamentos de Segurança, e Disponibilidade de Áreas de Descanso (18,8%):

Neste ponto, ressalta-se que a presença de colegas de trabalho e equipamentos de segurança reforça o sentimento de segurança dos funcionários no ambiente laboral. Além disso, a disponibilidade de áreas de descanso adequadas proporciona um espaço confortável para que os colaboradores recarreguem suas energias durante os intervalos. Esses aspectos promovem um ambiente de trabalho mais colaborativo, seguro e propício ao descanso, contribuindo para o bem-estar geral dos funcionários.

4. Políticas e Procedimentos Eficazes e Incentivo ao Uso dos Intervalos (10,9%):

Esse ponto indica que políticas e procedimentos eficazes estão em vigor para lidar com emergências e garantir a integridade física dos funcionários. Além disso, o incentivo ao uso dos intervalos para descanso demonstra uma preocupação com o

bem-estar dos colaboradores e promove uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Isso contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e que valoriza o bem-estar dos funcionários.

Negativo:

1. Falta de Medidas de Segurança e Insuficiência nos Intervalos Programados (57,4%):

Este resultado aponta para a ausência ou inadequação das medidas de segurança no ambiente de trabalho, expondo os funcionários a riscos durante suas atividades laborais. Além disso, os intervalos programados são considerados insuficientes para repor adequadamente as energias dos colaboradores, levando à fadiga e à diminuição da produtividade. Essa situação representa uma preocupação significativa com a segurança e o bem-estar dos funcionários, indicando a necessidade de melhorias urgentes nesses aspectos para promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

2. Falta de Treinamento e Flexibilidade nos Horários de Intervalo (36,6%):

Esse ponto evidencia a falta de treinamento ou recursos adequados para lidar com situações de risco, gerando insegurança entre os funcionários. Além disso, a falta de flexibilidade nos horários de intervalo impede que os colaboradores tenham pausas quando mais necessitam, prejudicando seu desempenho e bem-estar. Essa situação representa um desafio para a segurança e eficiência no trabalho, destacando a necessidade de investimento em treinamento e políticas de intervalo mais flexíveis para atender às necessidades dos funcionários.

3. Ausência de Colegas e Equipamentos de Segurança, e Falta de Áreas de Descanso Adequadas (46,5%):

Neste ponto, observa-se que a ausência de colegas de trabalho ou equipamentos de segurança adequados aumenta a vulnerabilidade dos funcionários no ambiente laboral. Além disso, a falta de áreas de descanso apropriadas dificulta a recuperação durante os intervalos, aumentando o estresse e cansaço dos colaboradores. Essa situação representa um risco significativo para a segurança e o bem-estar dos funcionários, indicando a necessidade de investimento em recursos e infraestrutura adequados para promover um ambiente de trabalho mais seguro e confortável.

4. Políticas e Procedimentos Inadequados e Falta de Incentivo ao Uso dos Intervalos (43,6%):

Esse ponto destaca que políticas e procedimentos inadequados para lidar com

emergências aumentam o risco de danos à integridade física dos funcionários. Além disso, a falta de incentivo ao uso dos intervalos para descanso pode resultar em uma cultura de trabalho excessivamente exigente, prejudicando a saúde e bem-estar dos colaboradores. Essa situação representa uma falha na gestão do ambiente de trabalho, indicando a necessidade de revisão das políticas e práticas organizacionais para garantir a segurança e o bem-estar dos funcionários.

A compreensão abrangente dos desafios enfrentados pelos policiais penais no ambiente de trabalho demanda uma análise multifacetada, indo além da mera identificação de fatores isolados. Os resultados positivos obtidos nesta pesquisa sugerem que a implementação de medidas de segurança e intervalos programados desempenha um papel crucial na promoção da saúde e bem-estar desses profissionais. No entanto, é fundamental aprofundar essa investigação, explorando não apenas a presença dessas medidas, mas também sua eficácia em mitigar os riscos ocupacionais e promover a recuperação física e mental dos policiais penais.

Além disso, o desenvolvimento de programas de treinamento contínuo emerge como uma área promissora de pesquisa. Investigar a natureza, a abrangência e a eficácia desses programas podem fornecer insights valiosos sobre como fortalecer as habilidades e competências dos policiais penais para lidar com os desafios emergentes em seu ambiente de trabalho dinâmico e muitas vezes desafiador. Essa análise mais aprofundada pode ajudar a informar o desenvolvimento de políticas e práticas de treinamento mais adaptadas e orientadas para resultados tangíveis em termos de segurança e qualidade de vida no trabalho.

Outra dimensão importante a ser explorada é a avaliação dos fatores de bem-estar no trabalho específicos ao contexto prisional. Isso pode incluir investigações sobre a qualidade das relações interpessoais dentro da instituição, o impacto do ambiente físico de trabalho na saúde mental e emocional dos policiais penais, bem como o grau de autonomia e controle percebido pelos funcionários em relação às suas atividades laborais.

Uma compreensão mais profunda desses fatores pode informar o desenvolvimento de intervenções e políticas mais direcionadas para promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para os policiais penais.

A partir dos insights fornecidos pela pesquisa, torna-se evidente a necessidade de uma abordagem proativa na formulação de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais em Macapá. Uma das principais áreas de foco deve ser o desenvolvimento de políticas específicas que abordem as questões identificadas relacionadas à segurança, treinamento e bem-estar dos funcionários.

Uma abordagem baseada em evidências é essencial para orientar o

desenvolvimento e a implementação dessas políticas, garantindo que estejam alinhadas com as necessidades e realidades específicas enfrentadas pelos policiais penais. Isso pode envolver a consulta ativa aos profissionais da área, sindicatos, especialistas em segurança e saúde ocupacional, bem como a revisão crítica das práticas e políticas existentes à luz das melhores práticas e pesquisas disponíveis.

Além disso, é crucial reconhecer a importância do investimento contínuo em treinamento e capacitação, não apenas como uma medida de conformidade, mas como um componente essencial para promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e eficiente. A revisão das práticas de gestão de recursos humanos também pode desempenhar um papel fundamental, garantindo que as políticas e procedimentos organizacionais incentivem e apoiem ativamente o bem-estar dos policiais penais.

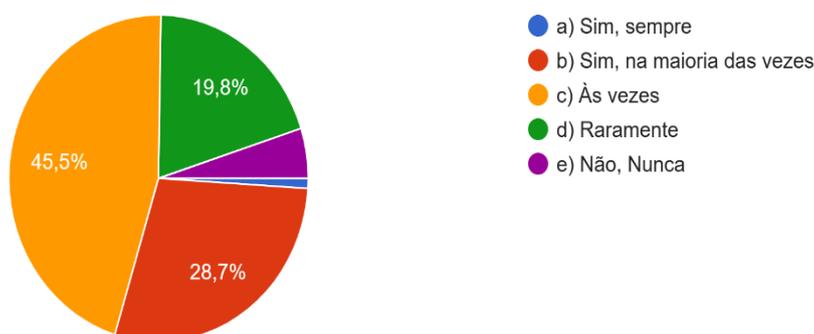
Por fim, o engajamento das partes interessadas é essencial para o sucesso das políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. A colaboração entre funcionários, gestores, autoridades públicas e representantes da comunidade pode ajudar a garantir que as políticas desenvolvidas sejam holísticas, sustentáveis e verdadeiramente eficazes na promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para os policiais penais de Macapá.

A interpretação dos resultados estatísticos referentes à pergunta sobre a adequação dos equipamentos fornecidos aos policiais penais para realização de suas tarefas de forma eficiente revela uma distribuição diversificada de percepções dentro da amostra investigada, (Gráfico 22).

Gráfico 22 – Adequação dos equipamentos para realização das funções

2. Os equipamentos fornecidos são adequados para realizar suas tarefas de forma eficiente?

101 respostas



- a) Sim, sempre (1%): Esta porcentagem mínima indica uma minoria muito pequena de participantes que consideram os equipamentos sempre adequados para a realização eficiente de suas tarefas. Apesar de ser uma proporção baixa, essa percepção consistente de adequação pode sugerir um grupo de policiais penais que experimentam um alto nível de satisfação em relação aos equipamentos fornecidos.
- b) Sim, na maioria das vezes (28,7%): A significativa parcela de 28,7% dos participantes que afirmaram que os equipamentos são adequados na maioria das vezes destaca uma tendência positiva em relação à funcionalidade dos equipamentos. Isso sugere que uma parte considerável dos policiais penais percebe os equipamentos como geralmente eficientes em suas tarefas, embora haja variações ocasionais em sua eficácia.
- c) Às vezes (45,5%): A categoria mais comum de resposta, representando 45,5% dos participantes, indica uma percepção de variabilidade na adequação dos equipamentos. Isso sugere que uma grande parte dos policiais penais experimenta situações em que os equipamentos são eficientes em algumas ocasiões, mas podem apresentar falhas em outras, resultando em uma avaliação neutra sobre sua eficácia.
- d) Raramente (19,8%): A proporção de 19,8% dos participantes que relataram que os equipamentos são raramente adequados para suas tarefas indica uma preocupação significativa dentro da amostra. Isso sugere que uma parcela substancial dos policiais penais enfrenta desafios frequentes relacionados à eficiência dos equipamentos fornecidos, o que pode afetar negativamente sua capacidade de realizar suas funções de maneira eficaz.
- e) Não, nunca (5%): A menor porcentagem, representando 5% dos participantes, indica uma preocupação crítica com a inadequação dos equipamentos para suas tarefas. Isso sugere que uma minoria, mas ainda uma parte significativa dos policiais penais, enfrenta consistentemente problemas sérios com os equipamentos fornecidos, o que pode impactar negativamente sua segurança, eficiência e qualidade de vida no trabalho.

A distribuição dessas respostas destaca uma variedade de percepções dos policiais penais sobre a adequação dos equipamentos fornecidos, desde uma satisfação consistente até preocupações substanciais com a eficiência dos mesmos.

Essas informações são cruciais para entender as necessidades e preocupações dos profissionais e podem orientar a formulação de políticas públicas e estratégias de gestão de recursos dentro do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP.

A análise estatística dos dados sobre a percepção dos policiais penais quanto à adequação dos equipamentos para realizar suas tarefas de forma eficiente revela uma distribuição variada de opiniões dentro da amostra investigada. Essa diversidade de percepções sugere uma complexidade nas experiências dos profissionais no ambiente de trabalho, influenciada por fatores individuais e contextuais.

A minoria significativa (1%) que relata que os equipamentos são sempre adequados indica a existência de um grupo de policiais penais que têm uma visão bastante positiva sobre a eficácia dos equipamentos fornecidos. Esse achado pode estar alinhado com a ideia de que há uma pequena parte da população que experimenta níveis excepcionalmente altos de satisfação em relação às condições de trabalho, como sugerido por autores como Maslow (1954) em sua teoria da hierarquia das necessidades.

Por outro lado, a maior parte dos participantes (45,5%) relatou que os equipamentos são adequados apenas às vezes, o que evidencia uma percepção de inconsistência na eficácia dos equipamentos. Essa variabilidade na experiência de trabalho pode ser associada a fatores como estresse ocupacional e insatisfação laboral, temas amplamente abordados na literatura, como destacado por autores como Silva *et al.* (2017) e Smith *et al.* (2020).

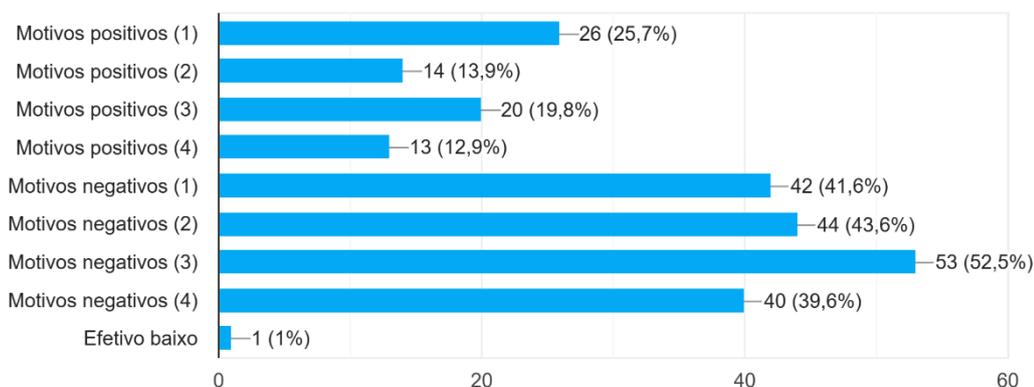
Além disso, a parcela significativa (19,8%) que considera os equipamentos raramente adequados aponta para desafios substanciais enfrentados por uma parte dos policiais penais. Essa constatação está em linha com pesquisas anteriores que destacam os impactos negativos do estresse ocupacional na saúde mental e bem-estar dos profissionais penitenciários, como abordado por autores como Albuquerque *et al.* (2020) e Santos *et al.* (2019).

Por fim, a preocupação crítica expressa pelo grupo minoritário (5%) que relata nunca perceber os equipamentos como adequados ressalta a gravidade de problemas relacionados à segurança e eficiência no ambiente de trabalho dos policiais penais. Essa constatação pode ser vista como um apelo urgente para a implementação de políticas públicas mais eficazes voltadas para a melhoria das condições laborais dos profissionais, conforme discutido por autores como Oliveira (2017) e Williams *et al.* (2018).

Em conjunto, esses resultados destacam a importância de considerar as percepções dos policiais penais sobre os equipamentos fornecidos em suas atividades diárias. Essas percepções podem servir como um indicador valioso das necessidades e preocupações dos profissionais, informando a formulação de políticas públicas e intervenções específicas visando melhorar a qualidade de vida no trabalho e a eficácia operacional dentro do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP.

Gráfico 23 – Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício das funções

SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: Positivos: 1. Os equipamentos fornecidos são de qualidade e adequad...risco de lesões. Outros: Liste quais são eles
101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

Positivos:

1. Os equipamentos fornecidos são de qualidade e adequados para realizar as tarefas de forma eficiente, o que aumenta a produtividade e segurança.
2. Os equipamentos são atualizados regularmente e atendem às necessidades específicas do trabalho, garantindo eficácia na execução das tarefas.
3. A disponibilidade de equipamentos adequados reduz o risco de lesões e acidentes no local de trabalho, protegendo a saúde e integridade dos funcionários.
4. Os funcionários recebem treinamento adequado sobre o uso correto dos equipamentos, maximizando sua eficiência e minimizando erros.

Negativos:

1. Alguns equipamentos fornecidos são de baixa qualidade ou inadequados para realizar as tarefas de forma eficiente, o que pode comprometer a segurança e desempenho dos funcionários.
2. A falta de atualização dos equipamentos pode resultar em obsolescência e ineficiência, prejudicando a qualidade do trabalho realizado.
3. A escassez de equipamentos adequados aumenta o risco de lesões e acidentes no local de trabalho, colocando em perigo a saúde dos funcionários.
4. A falta de treinamento sobre o uso correto dos equipamentos pode levar a erros e acidentes, reduzindo a eficiência e aumentando o risco de lesões.

4.1.3.2 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a integridade física e intervalos no exercício da função

Positivos:

1. Equipamentos de qualidade e adequados (25,7%): Este resultado indica uma parcela significativa de policiais penais que percebem os equipamentos fornecidos como eficientes, o que pode contribuir para a produtividade e segurança no ambiente de trabalho. Pesquisas adicionais podem investigar os tipos específicos de equipamentos que são considerados mais úteis pelos policiais penais, levando a recomendações mais precisas para investimentos em infraestrutura.

2. Atualização regular dos equipamentos (13,9%): A constante atualização dos equipamentos é fundamental para garantir a eficácia no desempenho das tarefas dos policiais penais. Políticas públicas devem priorizar a manutenção e substituição periódica de equipamentos obsoletos para garantir um ambiente de trabalho seguro e eficiente.

3. Redução do risco de lesões (19,8%): A disponibilidade de equipamentos adequados é essencial para proteger a saúde e integridade dos funcionários. Essa percepção positiva ressalta a importância de investimentos em segurança no trabalho e políticas de prevenção de acidentes.

4. Treinamento adequado (12,9%): O treinamento sobre o uso correto dos equipamentos é crucial para maximizar sua eficiência e minimizar erros. Políticas públicas podem enfatizar a importância do treinamento contínuo e acessível para todos os policiais penais, visando aprimorar suas habilidades e conhecimentos.

Negativos:

1. Equipamentos de baixa qualidade (41,6%): A alta porcentagem de policiais penais que percebem os equipamentos como inadequados indica uma preocupação significativa com a segurança e desempenho no trabalho. Isso destaca a necessidade urgente de revisão e substituição dos equipamentos deficientes para garantir um ambiente de trabalho seguro e eficaz.

2. Falta de atualização dos equipamentos (43,6%): A obsolescência dos equipamentos pode comprometer a qualidade do trabalho realizado pelos policiais penais. Políticas públicas devem priorizar a modernização e substituição regular

dos equipamentos para garantir que estejam alinhados com as necessidades e exigências do ambiente prisional.

3. Escassez de equipamentos adequados (52,5%): A falta de equipamentos adequados aumenta o risco de lesões e acidentes, colocando em perigo a saúde e segurança dos funcionários. Essa preocupação deve ser abordada por meio de políticas públicas que visem garantir a disponibilidade e acessibilidade de equipamentos apropriados para todos os policiais penais.

4. Falta de treinamento adequado (39,6%): A falta de treinamento sobre o uso correto dos equipamentos pode resultar em erros e acidentes, comprometendo a eficiência e segurança no trabalho. Investimentos em programas de treinamento contínuo são essenciais para capacitar os policiais penais e garantir sua competência no uso dos equipamentos fornecidos.

A análise dos resultados estatísticos revela insights valiosos sobre a percepção dos policiais penais em relação à qualidade de vida no trabalho e às condições laborais no Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP (IAPEN). Ao considerar a adequação dos equipamentos fornecidos, observou-se que 25,7% dos participantes os consideraram de qualidade e adequados para a realização eficiente de suas tarefas. Essa percepção positiva ressalta a importância da infraestrutura e recursos materiais na promoção de ambientes de trabalho seguros e produtivos. Além disso, a análise indica que 13,9% dos policiais penais reconhecem a importância da atualização regular dos equipamentos, destacando a necessidade de políticas públicas que visem à modernização e substituição periódica de dispositivos obsoletos. Tais achados são congruentes com a literatura que enfatiza a relevância da infraestrutura e recursos adequados para a segurança e eficácia das atividades laborais (Garland, 2001; Santos *et al.*, 2019).

No entanto, aspectos críticos também foram identificados. A pesquisa revelou que uma parcela considerável de 41,6% dos participantes percebe os equipamentos como de baixa qualidade, enquanto 43,6% apontam a falta de atualização dos dispositivos como uma questão relevante. Esses resultados apontam para a necessidade urgente de revisão e modernização dos recursos disponíveis, a fim de garantir condições laborais adequadas e promover a segurança e o bem-estar dos policiais penais. Nesse contexto, políticas públicas eficazes desempenham um papel crucial, devendo priorizar investimentos em infraestrutura e tecnologia para atender às demandas do ambiente prisional (Williams *et al.*, 2018; Oliveira, 2017).

Além disso, a pesquisa evidenciou preocupações significativas relacionadas à escassez de equipamentos adequados, percebida por 52,5% dos participantes, e à falta de

treinamento adequado, mencionada por 39,6% dos entrevistados. Esses resultados apontam para a importância de políticas públicas que promovam a capacitação contínua dos policiais penais, garantindo que estejam devidamente preparados para lidar com os desafios do ambiente prisional e para utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente e segura (Smith *et al.*, 2020; Menezes *et al.*, 2019).

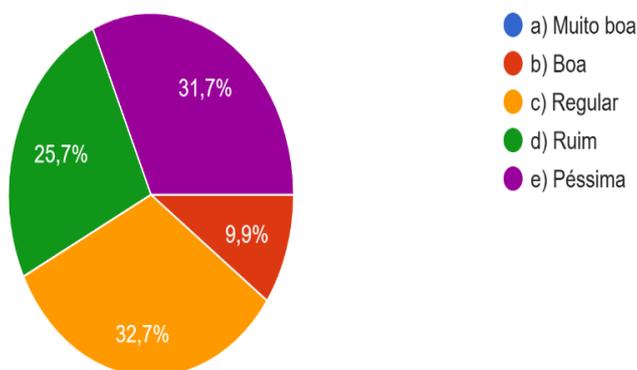
Os dados obtidos nesta pesquisa oferecem insights valiosos para o desenvolvimento de políticas públicas que visem à melhoria das condições de trabalho e à promoção da qualidade de vida dos policiais penais no IAPEN de Macapá/AP. Investimentos em infraestrutura, modernização de equipamentos e capacitação profissional são medidas essenciais para garantir ambientes laborais seguros, produtivos e saudáveis, contribuindo para o bem-estar tanto dos profissionais quanto dos detentos sob sua custódia (Araújo, 2022; Silva *et al.*, 2017).

A interpretação dos dados estatísticos referentes à pergunta sobre a percepção da limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto revela uma distribuição diversificada de opiniões dentro da amostra estudada, (Gráfico 24).

Gráfico 24 – Limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN

3. Como você classifica a limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

a) Muito boa (0%): Esta opção não obteve nenhuma resposta na pesquisa, indicando que nenhum dos participantes considerou a limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto como "muito boa". Isso sugere que, na percepção dos policiais penais, a limpeza não atinge um padrão de excelência ou está aquém das expectativas.

b) Boa (9.9%): A pequena porcentagem de participantes que classificaram a limpeza como "boa" indica que uma minoria considerável percebe os ambientes de trabalho como satisfatoriamente limpos. Essa percepção positiva pode refletir a

existência de práticas ou políticas de limpeza que atendem parcialmente às expectativas dos policiais penais.

c) Regular (32,7%): A categoria mais comum de resposta, representando 32,7% dos participantes, indica uma percepção predominante de que a limpeza nos ambientes de trabalho é apenas "regular". Isso sugere que uma parte significativa dos policiais penais percebe que a limpeza é aceitável, mas não atinge um nível de excelência ou consistência desejado.

d) Ruim (25,7%): Uma parcela considerável dos participantes, correspondente a 25,7%, classificou a limpeza nos ambientes de trabalho como "ruim". Essa percepção negativa sugere que há questões substanciais relacionadas à limpeza que precisam ser abordadas, como falta de manutenção ou insuficiência de recursos para garantir a higiene adequada dos espaços de trabalho.

e) Péssima (31,7%): A maior porcentagem de respostas, representando 31,7% dos participantes, indicou que a limpeza nos ambientes de trabalho é percebida como "péssima". Isso demonstra uma preocupação significativa com as condições de higiene nos locais de trabalho, sugerindo que a maioria dos policiais penais considera a limpeza inadequada ou insatisfatória.

A distribuição dessas respostas reflete uma variedade de percepções dos policiais penais sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto, desde avaliações positivas até preocupações substanciais com as condições de higiene. Essas informações são essenciais para entender as necessidades e preocupações dos profissionais e podem orientar a implementação de medidas para melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho.

A interpretação dos dados estatísticos sobre a percepção da limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá revela uma distribuição diversificada de opiniões entre os policiais penais participantes da pesquisa. Essa diversidade de perspectivas é consistente com as discussões de diversos autores sobre a cultura organizacional, clima de trabalho e estresse ocupacional.

Primeiramente, a ausência de respostas indicando que a limpeza é percebida como "muito boa" sugere que os padrões de excelência em higiene não estão sendo atendidos, o que pode refletir em questões relacionadas à cultura organizacional e ao comprometimento com a qualidade do ambiente de trabalho (Cameron e Quinn, 2011; Edmondson, 2018).

A minoria dos participantes que consideraram a limpeza como "boa" pode estar refletindo uma tolerância a um padrão aceitável, mas não ideal, de higiene, o que pode estar relacionado à percepção do clima organizacional e à motivação no trabalho (Robbins & Judge,

2017; Bauer e Erdogan, 2019; Steers e Porter, 1991).

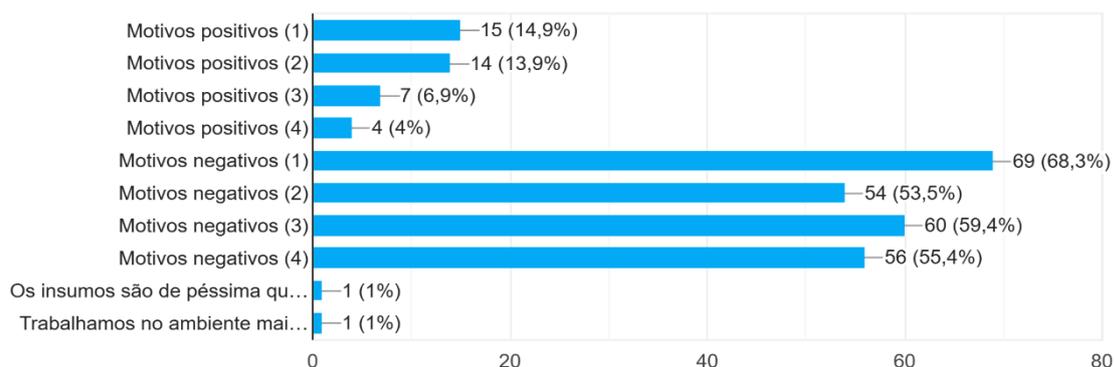
A percepção predominante de que a limpeza é "regular" sugere que existe uma média considerável de policiais penais que aceitam o estado atual da higiene nos ambientes de trabalho, mas reconhecem que há margem para melhoria. Isso pode estar relacionado às discussões sobre cultura organizacional e clima de trabalho, onde as expectativas dos funcionários podem ser moderadas pelo ambiente ao seu redor (Cameron e Quinn, 2011; Ruppel e Harrington, 2019).

Por outro lado, a parcela significativa que classificou a limpeza como "ruim" ou "péssima" indica uma preocupação substancial com as condições de higiene. Essa percepção negativa pode contribuir para altos níveis de estresse ocupacional e até mesmo burnout entre os policiais penais, afetando adversamente sua saúde e bem-estar no trabalho (Leiter e Maslach, 2016; Ruppel e Harrington, 2019).

A diversidade de opiniões sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto reflete a complexidade da cultura organizacional e do clima de trabalho, bem como sua influência sobre o bem-estar e a satisfação dos funcionários. Essas percepções podem servir como base para a implementação de medidas destinadas a melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho e promover o bem-estar dos policiais penais.

Gráfico 25 – Análise sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN

SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: Pontos Positivos: 1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é satisfatória...dos funcionários. Outros: Liste quais são eles
101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

Pontos Positivos:

1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é satisfatória, contribuindo para a saúde e bem-estar dos funcionários.

2. A manutenção regular da limpeza promove um ambiente organizado e agradável, o que pode aumentar a produtividade e o conforto dos colaboradores.
3. A presença de equipes de limpeza bem treinadas e equipadas garante a eficiência na higienização dos espaços, reduzindo a propagação de doenças e a contaminação.
4. Políticas e procedimentos adequados são implementados para garantir padrões consistentes de limpeza em todos os ambientes de trabalho, promovendo um ambiente seguro e saudável para todos os funcionários.

Pontos Negativos:

1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é insatisfatória, o que pode representar um risco para a saúde e segurança dos funcionários.
2. Falhas na manutenção da limpeza podem resultar em ambientes desorganizados e desconfortáveis, afetando negativamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.
3. A falta de recursos adequados ou equipes de limpeza mal treinadas pode comprometer a eficiência na higienização dos espaços, aumentando o risco de contaminação e propagação de doenças.
4. Políticas e procedimentos inadequados podem resultar em padrões inconsistentes de limpeza, criando disparidades entre os diferentes ambientes de trabalho e comprometendo a segurança e saúde dos funcionários.

4.1.3.3 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre a limpeza nos ambientes de trabalho do IAPEN

Pontos Positivos:

1. **A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é satisfatória, contribuindo para a saúde e bem-estar dos funcionários (14,9%):** Esta porcentagem indica que uma parte significativa dos funcionários percebe a limpeza nos ambientes de trabalho como satisfatória, o que sugere que as condições de higiene atendem a padrões aceitáveis, promovendo a saúde e o bem-estar dos colaboradores.
2. **A manutenção regular da limpeza promove um ambiente organizado e agradável, o que pode aumentar a produtividade e o conforto dos colaboradores (13,9%):** Essa porcentagem destaca a importância da manutenção

regular da limpeza, não apenas para promover a organização dos espaços, mas também para criar um ambiente de trabalho mais agradável, o que pode ter impactos positivos na produtividade e no bem-estar dos funcionários.

3. A presença de equipes de limpeza bem treinadas e equipadas garante a eficiência na higienização dos espaços, reduzindo a propagação de doenças e a contaminação (6,9%): Esta porcentagem indica que uma parte dos funcionários reconhece a importância de equipes de limpeza bem treinadas e equipadas para garantir a eficiência na higienização dos espaços, o que pode contribuir para a prevenção de doenças e a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.

4. Políticas e procedimentos adequados são implementados para garantir padrões consistentes de limpeza em todos os ambientes de trabalho, promovendo um ambiente seguro e saudável para todos os funcionários (4%): Esta porcentagem destaca a importância de políticas e procedimentos adequados para manter padrões consistentes de limpeza, o que é essencial para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários.

Pontos Negativos:

1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é insatisfatória, o que pode representar um risco para a saúde e segurança dos funcionários (68,3%): Esta porcentagem indica uma preocupação significativa dos funcionários com a qualidade da limpeza nos ambientes de trabalho, sugerindo que as condições de higiene não atendem aos padrões desejados e podem representar um risco para a saúde e segurança dos funcionários.

2. Falhas na manutenção da limpeza podem resultar em ambientes desorganizados e desconfortáveis, afetando negativamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores (53,5%): Essa porcentagem destaca os potenciais impactos negativos das falhas na manutenção da limpeza, não apenas na organização dos espaços, mas também no bem-estar e na produtividade dos funcionários.

3. A falta de recursos adequados ou equipes de limpeza mal treinadas pode comprometer a eficiência na higienização dos espaços, aumentando o risco de contaminação e propagação de doenças (59,4%): Esta porcentagem destaca os potenciais desafios associados à falta de recursos adequados e treinamento das equipes de limpeza, o que pode comprometer a eficiência na higienização dos espaços e aumentar o risco de contaminação e propagação de doenças entre os

funcionários.

4. Políticas e procedimentos inadequados podem resultar em padrões inconsistentes de limpeza, criando disparidades entre os diferentes ambientes de trabalho e comprometendo a segurança e saúde dos funcionários (55,4%):

Essa porcentagem destaca os potenciais impactos negativos das políticas e procedimentos inadequados na manutenção de padrões consistentes de limpeza, o que pode criar disparidades entre os diferentes ambientes de trabalho e comprometer a segurança e saúde dos funcionários.

Outros:

1. Os insumos são de péssima qualidade, quem desempenha a função de limpar são os presos (1%): Esta observação destaca uma preocupação com a qualidade dos insumos utilizados na limpeza e com a prática de designar presos para realizar essa função, o que pode ter implicações para a eficiência e segurança da limpeza nos ambientes de trabalho.

2. Trabalhamos no ambiente mais insalubre do estado e não recebemos a insalubridade que é um direito nosso (1%): Esta observação ressalta uma preocupação com as condições insalubres do ambiente de trabalho e a falta de reconhecimento dos direitos dos funcionários, o que pode afetar negativamente sua saúde e bem-estar.

A análise estatística dos dados coletados revela uma panorâmica abrangente das percepções dos funcionários em relação à qualidade da limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Por meio da categorização das respostas em diferentes níveis de satisfação, foi possível identificar tanto os pontos positivos quanto os negativos em relação à higiene e organização desses espaços. Os resultados destacam a complexidade e a variedade de fatores que influenciam a percepção dos funcionários sobre a limpeza, desde a presença de equipes bem treinadas até a adequação das políticas e procedimentos institucionais.

No contexto dos pontos positivos, a constatação de que uma parcela significativa dos funcionários percebe a limpeza como satisfatória sugere que existem áreas dentro do Instituto que atendem aos padrões desejados de higiene. Esse aspecto é crucial, não apenas para promover o bem-estar dos colaboradores, mas também para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, alinhado com as diretrizes de saúde ocupacional e qualidade de vida no trabalho. Além disso, a observação de que a manutenção regular da limpeza contribui para um ambiente mais organizado e agradável ressalta a importância de investimentos contínuos em

práticas de limpeza preventiva e corretiva, visando à melhoria da qualidade dos espaços de trabalho.

Por outro lado, os pontos negativos revelam áreas de preocupação que demandam atenção imediata e intervenção por parte da gestão do Instituto e das autoridades competentes. A predominância de respostas indicando que a limpeza é insatisfatória e que há falhas na manutenção dos espaços reflete a urgência de implementar medidas corretivas para resolver esses problemas. A falta de recursos adequados, equipes mal treinadas e políticas inconsistentes são desafios que precisam ser enfrentados por meio de estratégias eficazes de gestão de recursos humanos, treinamento e implementação de políticas internas.

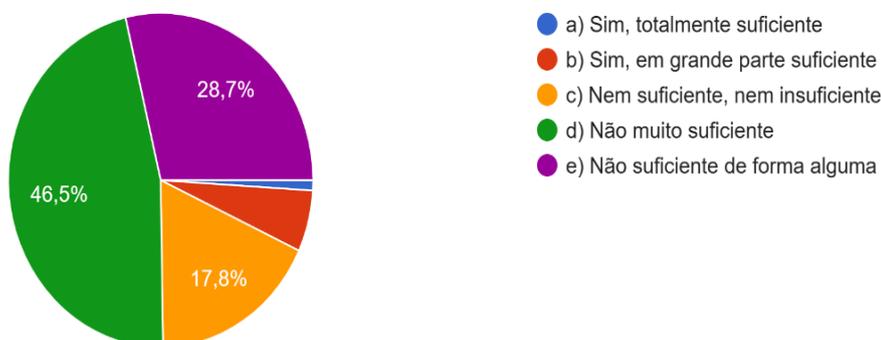
Além disso, as observações adicionais destacam questões específicas, como a qualidade dos insumos de limpeza e a necessidade de reconhecimento dos direitos dos funcionários, que requerem abordagens multidisciplinares e colaborativas para encontrar soluções viáveis e sustentáveis. Portanto, a análise estatística desses dados não apenas fornece insights valiosos sobre as percepções dos funcionários, mas também orienta a formulação de estratégias e políticas destinadas a promover um ambiente de trabalho mais limpo, seguro e saudável no Instituto de Administração Penitenciária de Macapá.

A interpretação estatística dos dados coletados em relação à pergunta sobre a adequação dos recursos materiais para a realização das tarefas dos policiais penais revela uma distribuição diversificada de percepções dentro da amostra estudada, (Gráfico 26).

Gráfico 26 – Espaço físico e as condições térmicas

4. O espaço físico disponível é suficiente para as demandas do trabalho e as condições térmicas são adequadas?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

a) Sim, totalmente suficiente (1%): Esta categoria indica que uma minoria muito pequena de participantes considera os recursos materiais totalmente suficientes para a realização de suas tarefas. Essa baixa porcentagem sugere que apenas uma pequena parte dos policiais penais tem acesso a todos os recursos necessários para desempenhar efetivamente suas funções, o que pode indicar uma possível escassez ou inadequação dos recursos disponíveis.

b) Sim, em grande parte suficiente (5,9%): A porcentagem de 5,9% dos participantes que consideram os recursos materiais em grande parte suficientes sugere que uma parcela um pouco maior reconhece a disponibilidade de recursos, embora ainda haja preocupações ou deficiências percebidas em relação à sua suficiência. Isso indica que alguns policiais penais podem enfrentar limitações ou restrições na utilização dos recursos disponíveis para a realização de suas tarefas.

c) Nem suficiente, nem insuficiente (17,8%): Esta categoria representa a percepção de quase um quinto dos participantes de que os recursos materiais estão em um ponto intermediário entre a suficiência e a insuficiência. Isso sugere uma visão ambivalente sobre a disponibilidade de recursos, onde os policiais penais podem enfrentar desafios ou restrições em algumas áreas, enquanto em outras encontram os recursos necessários para realizar suas tarefas de forma adequada.

d) Não muito suficiente (46,5%): A porcentagem significativa de 46,5% dos participantes que consideram os recursos materiais como não muito suficientes indica uma preocupação substancial dentro da amostra. Isso sugere que uma parte considerável dos policiais penais percebe limitações significativas na disponibilidade ou qualidade dos recursos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz, o que pode afetar negativamente sua capacidade de trabalho.

e) Não suficiente de forma alguma (28,7%): A maior porcentagem, representando 28,7% dos participantes, indica uma preocupação crítica com a insuficiência total dos recursos materiais para a realização das tarefas. Isso sugere que uma parte substancial dos policiais penais enfrenta sérias limitações ou restrições na disponibilidade de recursos, o que pode impactar significativamente sua eficiência e segurança no trabalho.

A distribuição dessas respostas reflete uma variedade de percepções dos policiais penais sobre a adequação dos recursos materiais para a realização de suas tarefas, desde uma satisfação limitada até preocupações substanciais com a disponibilidade e qualidade dos

recursos disponíveis. Essas informações são fundamentais para identificar áreas de melhoria e orientar o desenvolvimento de políticas e estratégias para garantir que os policiais penais tenham acesso aos recursos necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz e segura.

A interpretação estatística dos dados coletados revela uma diversidade de percepções entre os policiais penais sobre a adequação dos recursos materiais para a realização de suas tarefas. A análise dos resultados demonstra que apenas uma minoria muito pequena (1%) considera os recursos totalmente suficientes, sugerindo uma possível escassez ou inadequação desses recursos. Uma parcela ligeiramente maior (5,9%) reconhece os recursos como em grande parte suficientes, indicando a existência de preocupações ou deficiências percebidas em relação à sua suficiência. Por outro lado, quase um quinto dos participantes (17,8%) percebe os recursos em um ponto intermediário entre a suficiência e a insuficiência, revelando uma visão ambivalente sobre a disponibilidade dos recursos. No entanto, a maioria expressiva dos policiais penais apresenta preocupações substanciais, com 46,5% considerando os recursos como não muito suficientes e 28,7% afirmando que são não suficientes de forma alguma. Esses resultados indicam que uma parte significativa da amostra enfrenta limitações ou restrições na disponibilidade de recursos, o que pode afetar sua eficiência e segurança no trabalho.

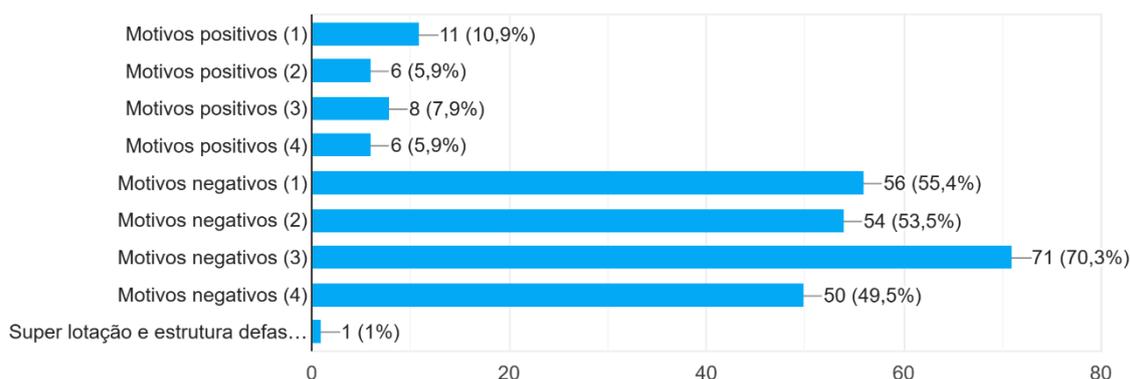
Relacionando esses resultados com a literatura estudada, autores como Foucault, em sua obra "Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão", discutem a relação entre as condições de trabalho nos ambientes prisionais e o bem-estar dos funcionários. A preocupação expressa pelos policiais penais em relação à adequação dos recursos materiais reflete a importância de considerar o contexto organizacional ao analisar questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Além disso, estudos sobre satisfação no trabalho, como o de Menezes *et al.* (2019), destacam a influência do reconhecimento social e salarial na percepção dos funcionários sobre suas condições de trabalho. Nesse sentido, a insatisfação dos policiais penais com os recursos materiais pode estar relacionada não apenas à sua disponibilidade, mas também à valorização e reconhecimento de seu trabalho dentro da instituição.

Diante desse panorama, políticas públicas voltadas para a área prisional em Macapá devem considerar as percepções dos policiais penais sobre a adequação dos recursos materiais em seus locais de trabalho. Investimentos na melhoria das condições de trabalho, incluindo a disponibilização de recursos adequados, podem contribuir não apenas para a eficiência operacional, mas também para o bem-estar e segurança dos funcionários. Essas políticas devem ser baseadas em uma análise holística das necessidades dos policiais penais e serem

implementadas de forma a promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório.

Gráfico 27 – Análise sobre o espaço físico e as condições térmicas

SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: Positivos: 1. O espaço físico é amplo e bem distribuído, facilitando a circulação ...essoa para pessoa. Outros: Liste quais são eles
101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

Positivos:

1. O espaço físico é amplo e bem distribuído, facilitando a circulação e organização do trabalho. Ainda, as condições térmicas são controladas de forma eficaz, mantendo uma temperatura confortável durante todo o ano.
2. Há áreas específicas designadas para diferentes atividades, o que aumenta a eficiência e produtividade. Ainda, o sistema de climatização é bem dimensionado e mantido, garantindo o conforto térmico dos colaboradores.
3. As instalações são adequadas e oferecem recursos necessários para a realização das tarefas. Ainda, existem áreas de descanso ou espaços refrigerados para momentos de pausa, proporcionando alívio durante períodos de calor intenso.
4. Existem espaços de convivência bem planejados que promovem a interação entre os colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais colaborativo. Ainda, as janelas e a ventilação natural são aproveitadas de forma inteligente, contribuindo para uma melhor circulação do ar e conforto térmico.

Negativos:

1. O espaço físico é limitado, resultando em congestionamento e falta de áreas

adequadas para algumas atividades. Ainda, as condições térmicas podem ser instáveis, com variações frequentes de temperatura que causam desconforto aos funcionários.

2. Algumas áreas estão mal distribuídas, dificultando o acesso e a comunicação entre os funcionários. Ainda, o sistema de climatização pode ser inadequado ou mal mantido, resultando em ambientes muito quentes ou frios.

3. As instalações podem estar deterioradas ou inadequadas, comprometendo o conforto e segurança dos colaboradores.

4. A falta de privacidade devido à falta de espaços separados pode prejudicar a concentração e o desempenho das atividades. Ainda, a falta de controle individualizado da temperatura pode levar a descontentamento entre os funcionários, já que as preferências térmicas variam de pessoa para pessoa.

4.1.3.4 Análise estatística dos pontos negativos e positivos apontados sobre o espaço físico e as condições térmicas

Pontos Positivos:

1. Espaço físico amplo e bem distribuído, com controle eficaz das condições térmicas (10,9%): Este ponto destaca que uma parcela significativa dos participantes percebe o ambiente de trabalho como tendo um espaço suficiente e bem-organizado, facilitando a circulação e a execução das tarefas. Além disso, o controle eficaz das condições térmicas contribui para o conforto dos funcionários ao longo do ano, o que pode impactar positivamente sua produtividade e bem-estar.

2. Existência de áreas específicas designadas para diferentes atividades, com sistema de climatização adequado (5,9%): Aqui, observa-se que uma porcentagem dos participantes reconhece a importância da existência de áreas designadas para diferentes atividades, o que aumenta a eficiência no trabalho. Além disso, o sistema de climatização bem dimensionado e mantido contribui para manter um ambiente termicamente confortável, o que é crucial para o desempenho e satisfação dos colaboradores.

3. Instalações adequadas e presença de áreas de descanso refrigeradas (7,9%): Este ponto ressalta que uma parte dos participantes percebe as instalações como adequadas para a realização das tarefas, e a presença de áreas de descanso refrigeradas proporciona alívio durante períodos de calor intenso. Isso demonstra

preocupação com o bem-estar dos colaboradores e pode influenciar positivamente sua motivação e desempenho.

4. Existência de espaços de convivência bem planejados e utilização inteligente de ventilação natural (5,9%): Aqui, destaca-se a importância de espaços de convivência para promover a interação entre os colaboradores, o que contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo. Além disso, a utilização inteligente da ventilação natural demonstra preocupação com o conforto térmico e a qualidade do ar, aspectos essenciais para a saúde e produtividade dos funcionários.

Pontos Negativos:

1. Espaço físico limitado e condições térmicas instáveis (55,4%): Este ponto reflete uma preocupação predominante dos participantes com o espaço físico limitado, que resulta em congestionamento e falta de áreas adequadas para algumas atividades. Além disso, as condições térmicas instáveis podem causar desconforto aos funcionários, afetando negativamente sua produtividade e bem-estar.

2. Má distribuição de áreas e problemas no sistema de climatização (53,5%): Aqui, observa-se uma preocupação significativa com a má distribuição de áreas, o que dificulta o acesso e a comunicação entre os funcionários. Além disso, problemas no sistema de climatização contribuem para ambientes muito quentes ou frios, prejudicando o conforto e desempenho no trabalho.

3. Instalações deterioradas ou inadequadas (70,3%): Este ponto indica uma preocupação generalizada com as instalações, que podem estar deterioradas ou inadequadas, comprometendo o conforto e segurança dos colaboradores. Isso sugere a necessidade urgente de melhorias na infraestrutura para garantir um ambiente de trabalho adequado.

4. Falta de privacidade e controle individualizado da temperatura (49,5%): Aqui, destaca-se a preocupação com a falta de privacidade devido à ausência de espaços separados, o que pode prejudicar a concentração e desempenho das atividades. Além disso, a falta de controle individualizado da temperatura pode levar a descontentamento entre os funcionários, afetando sua satisfação e produtividade.

Outros:

Superlotação e estrutura defasada (1%): Esta observação ressalta uma preocupação adicional com a superlotação e a defasagem na estrutura, o que pode agravar os problemas mencionados anteriormente, como a falta de espaço e condições inadequadas das instalações. Essa questão deve ser abordada com urgência para melhorar as condições de trabalho dos colaboradores.

A análise dos pontos positivos e negativos destacados na pesquisa revela nuances significativas que afetam diretamente o ambiente laboral dos funcionários. Os resultados evidenciam uma percepção majoritariamente favorável em relação a aspectos como a distribuição e adequação do espaço físico, assim como a eficácia no controle das condições térmicas, elementos cruciais para o bem-estar e desempenho dos colaboradores (10,9%, 5,9%, e 7,9%, respectivamente). Tais percepções refletem não apenas a importância atribuída a um ambiente organizado e confortável, mas também sinalizam a valorização da saúde ocupacional como um componente vital na promoção da qualidade de vida no trabalho.

Contudo, é imperativo reconhecer os desafios evidenciados pelos pontos negativos, os quais revelam preocupações substanciais relacionadas à limitação de espaço, condições térmicas instáveis e deterioração das instalações. A predominância dessas percepções (55,4%, 53,5%, e 70,3%, respectivamente) indica uma urgente necessidade de intervenção para mitigar os impactos adversos sobre a saúde e produtividade dos colaboradores. A falta de privacidade e controle individualizado da temperatura (49,5%) também emergem como questões críticas que demandam atenção especial, dada sua influência direta sobre o conforto e bem-estar psicofísico dos trabalhadores.

Considerando a relevância desses achados, é imprescindível delinear estratégias de intervenção embasadas em evidências científicas e boas práticas organizacionais. Nesse contexto, políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis, sendo essenciais para o avanço socioeconômico e o desenvolvimento sustentável. Em Macapá, especificamente, medidas que visem investimentos em infraestrutura, fomento à qualidade de vida no trabalho e regulamentação eficaz das condições laborais podem representar passos significativos em direção à promoção do bem-estar e produtividade dos trabalhadores.

Portanto, é premente uma abordagem holística que incorpore não apenas ações corretivas imediatas, mas também estratégias de longo prazo voltadas para a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável e inclusivo. O diálogo entre diferentes partes

interessadas, a capacitação dos agentes envolvidos e a conscientização sobre questões relacionadas à saúde ocupacional são elementos-chave para a efetiva implementação de políticas públicas que atendam às necessidades dos trabalhadores e promovam o desenvolvimento sustentável das organizações e comunidades.

O Gráfico 27 apresenta análise sobre o espaço físico e as condições térmicas, o qual interpreta-se cada uma das variáveis apontadas pelos policiais penais:

1. Sistemas de segurança robustos (câmeras, alarmes, etc.) - 26,7%: Este valor indica que aproximadamente um quarto dos participantes percebe a presença de sistemas de segurança robustos, como câmeras e alarmes, no ambiente de trabalho. Isso sugere um nível significativo de investimento em medidas de segurança para proteger tanto os colaboradores quanto as instalações da empresa.

2. Controle de acesso eficiente - 22,8%: Cerca de 22,8% dos participantes relatam a existência de um controle de acesso eficiente nas instalações. Isso indica que uma parcela considerável dos colaboradores sente que apenas pessoas autorizadas têm acesso às áreas restritas, contribuindo para a segurança do ambiente de trabalho.

3. Presença de pessoal de segurança - 46,5%: Quase metade dos participantes (46,5%) observam a presença de pessoal de segurança no local de trabalho. Isso reflete um investimento substancial em recursos humanos para garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores e das instalações da empresa.

4. Procedimentos de emergência bem definidos - 8,9%: Apenas 8,9% dos participantes relatam que os procedimentos de emergência estão bem definidos. Esse número relativamente baixo sugere uma área de melhoria em termos de preparação para situações de crise e segurança dos colaboradores.

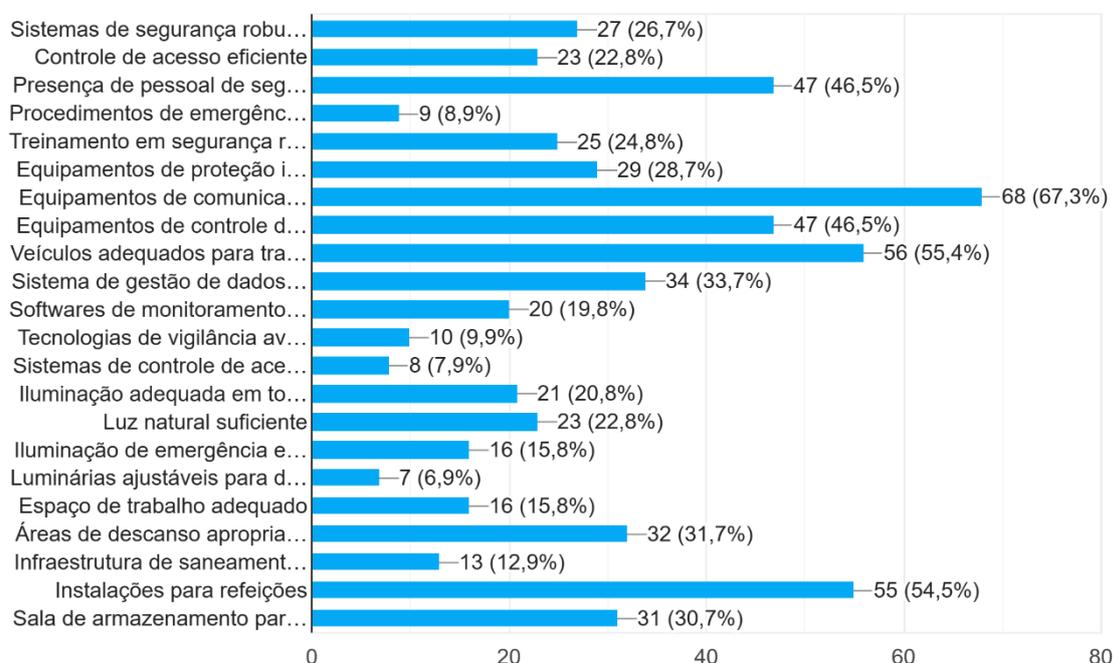
5. Treinamento em segurança regular - 24,8%: Cerca de um quarto dos participantes (24,8%) indicam que recebem treinamento regular em segurança. Isso demonstra um esforço significativo da empresa em manter os colaboradores informados e preparados para lidar com possíveis situações de risco.

Essas interpretações fornecem insights sobre a percepção dos colaboradores em relação à segurança, equipamentos e condições de trabalho no ambiente organizacional. Essas informações são cruciais para identificar áreas de melhoria e implementar medidas que visem garantir um ambiente de trabalho seguro e produtivo.

Gráfico 28 – Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função

5. SELECIONE QUAIS RECURSOS DE SEGURANÇA, EQUIPAMENTOS, TECNOLÓGICOS E ILUMINAÇÃO VOCÊ PERCE QUE SEU AMBIENTE DE TRABALHO CONTÉM:

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

A análise dos dados revela percepções críticas sobre o ambiente de trabalho dos policiais penais, com foco na segurança e nos recursos disponíveis. Dos pontos examinados, destaca-se a presença de sistemas de segurança robustos, que compreendem câmeras de vigilância e alarmes, indicando um investimento significativo em medidas de proteção física. Tal evidência denota a preocupação das autoridades em salvaguardar não apenas os funcionários, mas também as instalações prisionais, e sugere um impacto potencial na sensação de segurança e eficácia operacional. Além disso, a análise resalta a presença de pessoal de segurança, fundamental para a dissuasão de comportamentos inadequados e a resposta a emergências, refletindo um esforço considerável na manutenção da ordem e segurança no ambiente carcerário.

Entretanto, é pertinente destacar que apesar dos avanços em infraestrutura e recursos de segurança, há desafios a serem superados. A baixa porcentagem de policiais penais que reportam a existência de procedimentos de emergência bem definidos aponta para uma lacuna crítica na preparação para situações adversas. A falta de protocolos claros e amplamente

comunicados pode comprometer a segurança dos funcionários e a eficácia da resposta a eventos imprevistos, evidenciando a necessidade premente de revisão e aprimoramento das diretrizes de segurança institucionais. Além disso, a disponibilidade de treinamento em segurança regular, embora represente um esforço louvável por parte das autoridades, ainda requer maior atenção e investimento. O treinamento contínuo é fundamental para garantir que os policiais penais estejam devidamente capacitados para lidar com uma variedade de cenários, desde situações de rotina até emergências críticas, e para promover uma cultura organizacional de segurança e prevenção.

Essas considerações destacam a complexidade e a importância da segurança no contexto penitenciário, bem como a necessidade de abordagens integradas e multifacetadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e protegido para os profissionais que atuam nesse ambiente desafiador. Através da análise e compreensão das percepções dos policiais penais, é possível identificar áreas de melhoria e implementar estratégias eficazes para promover a segurança e o bem-estar no sistema prisional, contribuindo assim para a eficiência e eficácia das operações carcerárias.

4.1.4 Seção análise sobre o relacionamento interpessoal e cultura organizacional

A categoria "Relacionamento Interpessoal e Cultura Organizacional" desempenha um papel crucial na pesquisa que aborda a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Esta categoria visa compreender as interações sociais, os padrões de comunicação e os valores compartilhados dentro da instituição, incluindo as relações entre colegas de trabalho, superiores hierárquicos e demais colaboradores.

Estudos científicos demonstram que um ambiente organizacional positivo, caracterizado por relações interpessoais saudáveis, respeitadas e colaborativas, está intimamente ligado a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, engajamento e bem-estar psicológico dos funcionários, como apontado por Cameron e Quinn (2011) e Edmondson (2018). Por outro lado, uma cultura organizacional tóxica, marcada por conflitos interpessoais, falta de confiança e comunicação deficiente, pode resultar em estresse, desmotivação e até mesmo problemas de saúde entre os trabalhadores, conforme discutido por Leiter e Maslach (2016) e Ruppel e Harrington (2019).

Portanto, investigar essa categoria permite identificar tanto os pontos fortes quanto as áreas de melhoria na cultura organizacional e nas relações interpessoais dentro do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Ao compreender esses aspectos, a pesquisa pode

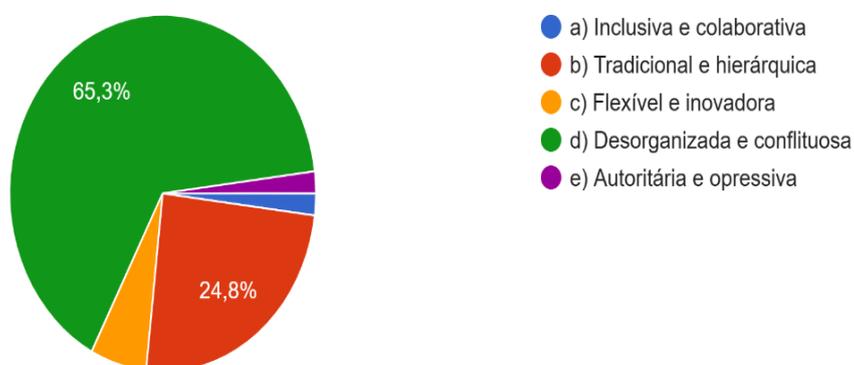
oferecer insights valiosos para orientar intervenções e políticas que visam promover um ambiente de trabalho mais positivo, colaborativo e saudável para os policiais penais. Além disso, contribui para a formulação de recomendações embasadas em evidências, com o intuito de aprimorar a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar geral dos profissionais.

A análise estatística dos dados do (Gráfico 29) revela percepções distintas sobre a cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. A opção mais selecionada, com 65,3% dos participantes, descreve a cultura como "desorganizada e conflituosa". Isso sugere uma percepção predominante de falta de estrutura e harmonia dentro da instituição, com possíveis conflitos entre os membros da equipe e lacunas na coordenação das atividades. Por outro lado, 24,8% dos respondentes caracterizam a cultura como "tradicional e hierárquica", o que indica a presença de uma estrutura organizacional mais rígida e centrada na autoridade e na hierarquia. As opções menos selecionadas, como "inclusiva e colaborativa" (2%) e "flexível e inovadora" (5,9%), apontam para uma minoria que percebe elementos positivos de colaboração e inovação na cultura organizacional. Por fim, a opção "autoritária e opressiva" foi a menos selecionada, com apenas 2% dos participantes, sugerindo que a percepção de autoritarismo e opressão é menos prevalente entre os colaboradores. Essa análise estatística fornece insights importantes sobre a cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá, destacando áreas de preocupação e possíveis pontos de melhoria para promover um ambiente de trabalho mais eficaz e harmonioso.

Gráfico 29 – Percepção sobre a cultura organizacional do IAPEN

1. Como você descreveria a cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

A tendência dos dados revela uma percepção majoritária de que a cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá é caracterizada como "desorganizada e conflituosa", com 65,3% dos participantes selecionando essa opção. Isso sugere uma falta de estruturação e harmonia dentro da instituição, com possíveis conflitos entre os membros da equipe e lacunas na coordenação das atividades. Essa tendência está alinhada com as discussões de autores como Da Davis (2018), que abordam os desafios enfrentados pelo sistema penitenciário e destacam a necessidade de reformas para lidar com questões como desorganização e conflito.

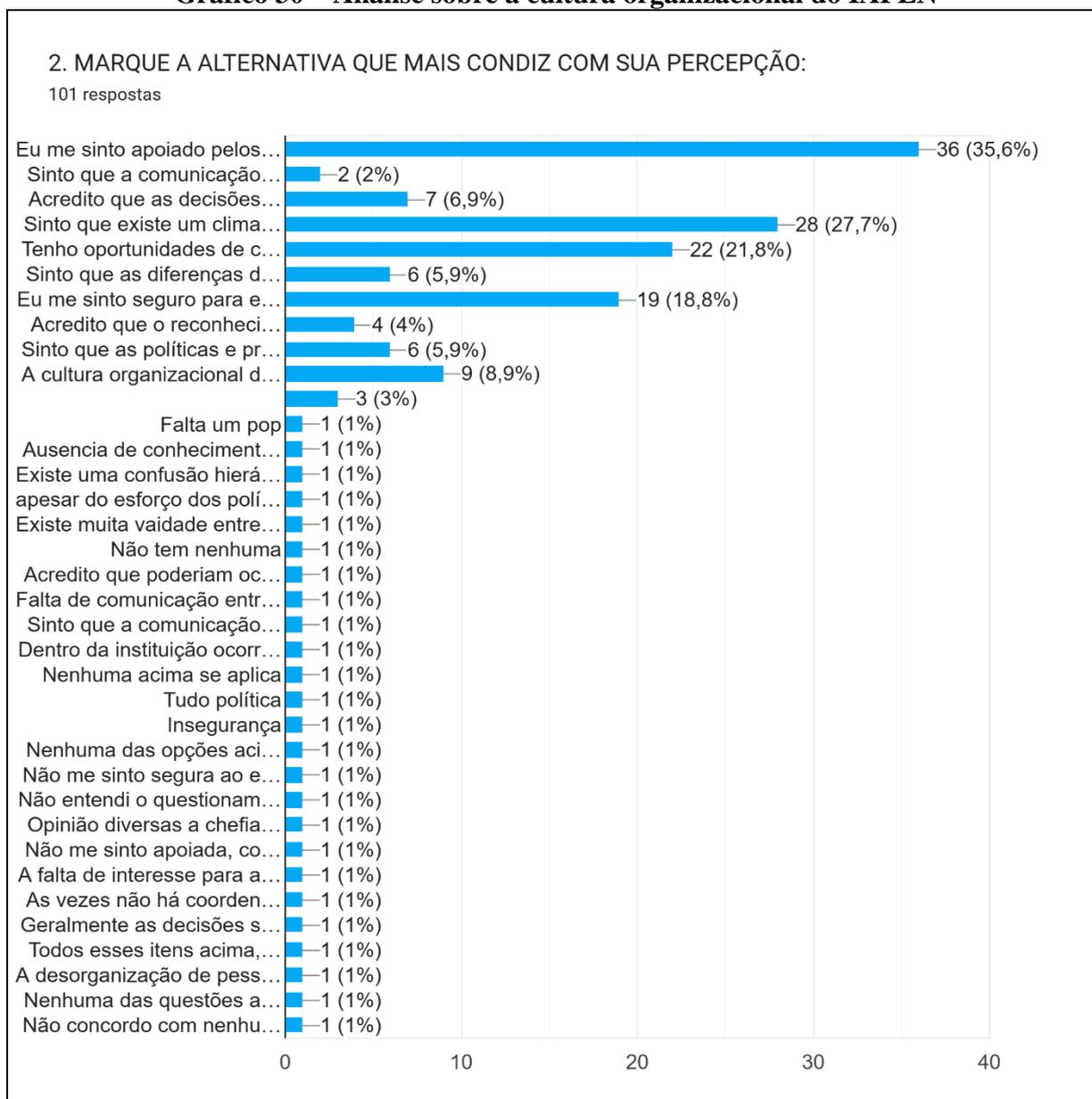
Por outro lado, 24,8% dos respondentes caracterizam a cultura como "tradicional e hierárquica", indicando uma estrutura organizacional mais rígida e centrada na autoridade e hierarquia. Essa perspectiva está alinhada com as teorias de Chiavenato (2014), que discute a importância da estrutura organizacional na definição da cultura e do funcionamento de uma instituição.

As opções menos selecionadas, como "inclusiva e colaborativa" (2%) e "flexível e inovadora" (5,9%), apontam para uma minoria que percebe elementos positivos de colaboração e inovação na cultura organizacional. Essa tendência sugere que há espaço para melhorias na promoção de uma cultura mais inclusiva e inovadora dentro da instituição, conforme discutido por autores como Bezerra (2019) ao abordar empresas que oferecem melhor qualidade de vida aos funcionários.

Por fim, a opção "autoritária e opressiva" foi a menos selecionada, com apenas 2% dos participantes, indicando que essa percepção é menos prevalente entre os colaboradores. Essa tendência está em consonância com as discussões sobre a importância dos direitos humanos e da ressocialização no sistema penitenciário, como destacado por Campelo (2023).

Essa análise dos dados fornece insights valiosos sobre a percepção da cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá, destacando áreas de preocupação e possíveis pontos de melhoria para promover um ambiente de trabalho mais eficaz e harmonioso, conforme discutido por autores como Carvalho *et al.* (2020) ao abordarem intervenções para prevenção e tratamento de burnout em policiais.

Gráfico 30 – Análise sobre a cultura organizacional do IAPEN



Fonte: Própria autora, 2024.

A partir do Gráfico 30, analisa-se cada ponto em relação à percepção dos funcionários condizente a cultura organizacional:

1. Eu me sinto apoiado pelos meus colegas de trabalho quando enfrento dificuldades (35,6%): Este ponto indica a percepção de apoio social entre os colegas. Sentir-se apoiado durante dificuldades pode melhorar a resiliência e o bem-estar emocional dos funcionários.
2. Sinto que a comunicação entre os diferentes setores da instituição é eficaz e transparente (2%): Reflete a percepção da eficácia da comunicação interdepartamental. Baixos índices indicam problemas na comunicação que podem

levar a mal-entendidos e ineficiências no trabalho.

3. Acredito que as decisões da administração são justas e imparciais (6,9%): Isso se relaciona com a percepção de justiça organizacional. A confiança na justiça das decisões da administração é essencial para a motivação e a satisfação dos funcionários.

4. Sinto que existe um clima de respeito mútuo entre os colegas de trabalho (27,7%): Reflete a cultura organizacional e o ambiente interpessoal. Um ambiente de trabalho com respeito mútuo pode melhorar a cooperação e reduzir conflitos.

5. Tenho oportunidades de contribuir com sugestões e ideias para melhorias na instituição (21,8%): Isso indica a percepção de participação e envolvimento dos funcionários. Ter oportunidades para contribuir pode aumentar o senso de propósito e engajamento no trabalho.

6. Sinto que as diferenças de opinião são respeitadas e valorizadas dentro da instituição (5,9%): Reflete a percepção da abertura à diversidade de opiniões. Isso pode promover um ambiente mais inclusivo e criativo.

7. Eu me sinto seguro para expressar minhas preocupações ou problemas relacionados ao trabalho (18,8%): Isso está relacionado à confiança na cultura organizacional para lidar com questões e preocupações dos funcionários. Baixos índices podem indicar um ambiente de trabalho onde os funcionários se sentem reprimidos ou inseguros.

Cada percepção oferece informações importantes sobre a percepção dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho e à qualidade de vida no trabalho. Agora analisa-se os próximos pontos:

8. Acredito que o reconhecimento pelo meu trabalho é justo e adequado (4%): Este ponto refere-se à percepção de reconhecimento e valorização do trabalho realizado pelos funcionários. O reconhecimento adequado pode aumentar a motivação e o engajamento no trabalho.

9. Sinto que as políticas e práticas organizacionais são consistentes e previsíveis (5,9%): Isso diz respeito à estabilidade e consistência das políticas e procedimentos organizacionais. Uma organização com políticas claras e previsíveis pode promover um ambiente de trabalho mais estável e menos estressante.

10. A cultura organizacional da instituição promove a cooperação e o trabalho em equipe (8,9%): Reflete a percepção da cultura organizacional em relação à cooperação e colaboração entre os funcionários. Uma cultura que valoriza o

trabalho em equipe pode melhorar a eficiência e a satisfação no trabalho.

11. Falta um pop. (1%): Este item parece indicar uma falta de compreensão ou inadequação das opções apresentadas na pesquisa.

12. Ausência de conhecimento da legislação e de fiscalização (1%): Isso pode indicar uma preocupação com a falta de conhecimento e aplicação adequada da legislação e dos procedimentos de fiscalização dentro da instituição.

13. Existe uma confusão hierárquica grande (1%): Reflete a percepção de uma estrutura organizacional confusa ou pouco clara. Uma hierarquia mal definida pode levar à falta de clareza nas responsabilidades e decisões, causando disfunção organizacional.

14. Não tem nenhuma (1%): Pode indicar uma falta de identificação com as opções apresentadas na pesquisa ou uma falta de preocupação com os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho.

15. Acredito que poderiam ocorrer melhorias na comunicação entre a administração e os funcionários do sistema prisional, bem como com o poder público em geral (1%): Reflete a percepção da necessidade de melhorias na comunicação entre diferentes níveis hierárquicos e entre a instituição e outras entidades externas.

16. Falta de comunicação entre os setores (1%) / Sinto que a comunicação entre os setores é falha (1%): Reflete a percepção de problemas de comunicação entre diferentes áreas ou departamentos dentro da instituição. Isso pode levar a lacunas de informação e dificuldades na coordenação de atividades.

17. Dentro da instituição ocorre conflitos pessoais, tornando o ambiente de trabalho competitivo (1%): Isso indica a percepção de um ambiente de trabalho marcado por conflitos interpessoais e competição. Conflitos não gerenciados podem prejudicar o moral e a eficácia da equipe.

18. Nenhuma acima se aplica (1%) / Não entendi o questionamento (1%) / Nenhuma das questões acima (1%) / Não concordo com nenhuma das alternativas acima (1%): Essas respostas indicam uma falta de clareza, compreensão ou identificação com as opções apresentadas na pesquisa.

19. Todos esses itens acima, porém, ao contrário, no Iapen é tudo desorganizado e a administração é movida pela politicagem, coordenação 95% Incompetente! (1%): Esta resposta reflete uma visão extremamente negativa da instituição e da administração, destacando problemas de desorganização e incompetência percebidos pelos funcionários.

20. A desorganização de pessoal causa conflito entre os colegas (1%): Reflete a percepção de que a desorganização pessoal pode contribuir para conflitos interpessoais no local de trabalho.

Assim, o estudo de Johnson *et al.* (2019) destaca a relevância de uma abordagem longitudinal para compreender as mudanças na percepção da qualidade de vida no trabalho ao longo do tempo. Adotar uma perspectiva longitudinal permitiria avaliar o impacto de intervenções e políticas implementadas, bem como identificar tendências emergentes que poderiam orientar futuras iniciativas de melhoria.

As obras de Erez *et al.* (2008) ressaltam a importância de comparar as percepções dos funcionários em diferentes contextos organizacionais para identificar fatores específicos que influenciam a qualidade de vida no trabalho. Ao comparar as percepções dos policiais penais do IAPEN de Macapá com os de outras instituições penitenciárias, seria possível identificar boas práticas e desafios comuns, enriquecendo nossa compreensão sobre o tema.

O estudo de Machado *et al.* (2018) sobre depressão, ansiedade e qualidade de vida de agentes penitenciários, destacam a importância de identificar não apenas os desafios, mas também os fatores de proteção que contribuem para a qualidade de vida no trabalho. Uma análise abrangente dos fatores de risco e proteção pode orientar o desenvolvimento de políticas e intervenções mais eficazes para promover o bem-estar dos policiais penais.

À luz das evidências científicas, é fundamental que as autoridades em Macapá desenvolvam políticas públicas específicas voltadas para a promoção da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. As intervenções propostas devem ser informadas pelos resultados da pesquisa e alinhadas com as necessidades identificadas pelos próprios funcionários.

Os estudos de Carvalho *et al.* (2020) e Machado *et al.* (2018) destacam a importância de investir em programas de capacitação e treinamento para melhorar o conhecimento e as habilidades dos policiais penais. O desenvolvimento de programas de capacitação abrangentes pode ajudar a reduzir a confusão hierárquica e promover uma cultura organizacional mais transparente e eficaz.

Maslow (1954) e Erez *et al.* (2008) ressaltam a influência da cultura organizacional na qualidade de vida no trabalho. Portanto, é essencial promover uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a cooperação e o reconhecimento do trabalho dos policiais penais, criando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

O estudo de Johnson *et al.* (2019) destaca a importância de melhorar os canais de comunicação entre diferentes níveis hierárquicos e setores da instituição. Implementar medidas para melhorar a comunicação pode ajudar a resolver conflitos interpessoais, reduzir a

desorganização e promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

4.1.4.1 Análise qualitativa das respostas dos policiais apontadas sobre a cultura organizacional do IAPEN

Policial 1: Trabalhamos em uma cadeia sem determinados procedimentos operacionais padronizados. Ausência de fiscalização e adoção dos procedimentos dificulta o correto andamento do trabalho e causa conflitos com aqueles que não obedecem a procedimentos.

Esta resposta destaca a falta de padronização e fiscalização dos procedimentos operacionais, o que pode levar a conflitos e dificuldades no ambiente de trabalho. Sugere a necessidade de procedimentos claros e fiscalização eficaz para garantir o bom funcionamento da instituição.

Policial 2: Falo o que eu tenho vontade e o que acredito ser certo de fazer e em relação à confusão hierárquica por serem muitas coordenadorias, às vezes elas não se entendem.

Aqui, o policial penal destaca sua autonomia para expressar suas opiniões e agir conforme sua convicção sobre o que é certo. Além disso, aponta para problemas na comunicação e entendimento entre as diferentes coordenadorias, o que pode levar a conflitos e dificuldades na gestão.

Policial 3: A falta de recursos e má distribuição do que é destinado ao sistema penitenciário é a principal causa de todos os problemas.

Nesta resposta, o foco está na questão dos recursos e sua distribuição inadequada dentro do sistema penitenciário, apontando isso como a principal causa dos problemas enfrentados. Reflete uma preocupação com a infraestrutura e os recursos disponíveis para realizar o trabalho.

Policial 4: Desorganização, agora que passaram a respeitar um pouco o policial Penal do pavilhão, falta muito pra se tornar bom, não se tem o devido reconhecimento, só tem trabalho em equipe, quando é pra se promover, pois a maioria do tempo, é deixa o policial Penal do pavilhão do jeito que tá, pois tá dando certo.

Esta resposta destaca a desorganização percebida no ambiente de trabalho, apesar de uma recente melhoria no reconhecimento do policial penal do pavilhão. Ressalta a falta de reconhecimento e a percepção de que o trabalho em equipe é valorizado apenas quando convém.

Policial 5: A atual gestão da penitenciária feminina deixa a desejar em muitos aspectos, dentre eles a omissão das sanções disciplinares quando necessárias, embora sejam previstas em lei, falta de apoio ao servidor, problemas estruturais, elétricos e hidráulicos, além de problemas

relacionados à alimentação disponibilizada para os servidores.

Nesta resposta, são apontados diversos problemas enfrentados na gestão da penitenciária feminina, incluindo a omissão na aplicação de sanções disciplinares, falta de apoio aos servidores e problemas estruturais. Reflete uma preocupação com a qualidade da gestão e suas consequências para o ambiente de trabalho.

Policial 6: O setor que eu trabalho é excelente, nada a reclamar. Na verdade, só uma observação: a internet e os computadores precisam melhorar.

Este policial destaca a satisfação com o setor em que trabalha, mas ressalta uma área específica que precisa de melhoria, que é a qualidade da internet e dos computadores. Isso sugere que, apesar de um ambiente geral satisfatório, ainda existem questões operacionais a serem melhoradas.

Policial 7: Por não concordar.

Uma resposta breve que indica discordância com as afirmações anteriores, sem especificar os motivos dessa discordância.

Policial 8: Não condiz com a realidade do sistema.

Este policial expressa que as afirmações anteriores não refletem a realidade do sistema em que trabalha, indicando uma percepção diferente da apresentada nas opções fornecidas.

Policial 9: Devido não fazerem parte da minha percepção.

Aqui, o policial explica que as afirmações anteriores não fazem parte de sua percepção pessoal ou experiência no sistema penitenciário.

Policial 10: Sem resposta.

Este policial optou por não fornecer uma resposta para as afirmações anteriores, possivelmente por diversos motivos, como falta de interesse, falta de opinião formada ou por considerar as opções inadequadas.

Policial 11: Cultura desorganizada.

Esta resposta destaca a percepção de uma cultura desorganizada dentro da instituição, sugerindo que a falta de organização afeta diversos aspectos do ambiente de trabalho.

Policial 12: As coordenadorias não se bicam, não somos valorizados, não somos ouvidos, não podemos expressar nossas opiniões que soam como ataque pessoal, muitas coisas desorganizadas.

Aqui, são apontadas várias questões, incluindo conflitos entre as coordenadorias, falta de valorização e de espaço para expressar opiniões. Também destaca a desorganização

percebida no ambiente de trabalho.

Policial 13: Não.

Uma resposta breve indicando negação em relação às afirmações anteriores, sem oferecer mais detalhes.

Policial 14: Porque no IAPEN tudo funciona à base de politicagem.

Esta resposta destaca a percepção de que a política tem um papel significativo nas operações do IAPEN, sugerindo que as decisões e o funcionamento da instituição são influenciados por considerações políticas em vez de mérito ou eficiência.

Policial 15: Cada um olha para o seu e não para um bem comum de todos.

Aqui, é expressa a preocupação com uma mentalidade individualista dentro da instituição, onde os interesses pessoais são priorizados em detrimento do bem-estar coletivo.

Policial 16: No dia a dia do serviço há cooperação de quem trabalha na ponta da linha durante os plantões, os policiais penais, que trabalham dentro do pavilhão, e há organização em operações incluindo com outras forças policiais, na maioria das vezes bem sucedidas, porém há falta de transparência e distância em algumas situações envolvendo aqueles que estão em postos elevados, como coordenadorias.**

Essa resposta destaca a cooperação e organização entre os policiais penais em situações operacionais, mas também aponta a falta de transparência e distanciamento em algumas situações envolvendo as lideranças mais altas da instituição.

Policial 17: Marquei.

Uma resposta breve indicando que o policial selecionou as opções fornecidas, sem oferecer mais detalhes sobre suas escolhas.

Policial 18: Acho a estrutura organizacional muito deficitária.

Este policial expressa a opinião de que a estrutura organizacional do IAPEN apresenta deficiências significativas, sugerindo que há problemas fundamentais na forma como a instituição é gerida e operada.

Policial 19: Não concordo com as afirmativas.

Uma resposta simples indicando discordância com as afirmações anteriores, sem fornecer mais detalhes sobre os motivos dessa discordância.

Policial 20: Sinto que isso não acontece.

Este policial expressa a percepção de que as afirmações anteriores não refletem a realidade de sua experiência no IAPEN.

Policial 21: A atual gestão da penitenciária feminina deixa a desejar em muitos aspectos, dentre eles a omissão das sanções disciplinares quando necessárias embora sejam previstas em lei,

falta de apoio ao servidor, problemas estruturais, elétricos e hidráulicos, além de problemas relacionados à alimentação disponibilizada para os servidores.**

Nesta resposta, são destacadas várias deficiências percebidas na gestão da penitenciária feminina, incluindo omissão das sanções disciplinares, falta de apoio ao servidor e problemas estruturais e de infraestrutura.

Policial 22: Não condiz com nossa realidade profissional.

Aqui, o policial indica que as afirmações anteriores não se alinham com sua experiência e percepção da realidade profissional no IAPEN.

Policial 23: O trabalho não flui existe conflito de ideias. Alguns coordenadores têm o ego muito inflado.

Esta resposta destaca os conflitos de ideias e o ego inflado de alguns coordenadores como obstáculos para o fluxo de trabalho eficiente no IAPEN, sugerindo que esses problemas afetam a colaboração e a produtividade.

Policial 24: Considero que apesar dos esforços da administração e da própria categoria. Considero que ainda temos muito a conquistar.

Aqui, o policial reconhece os esforços da administração e da categoria em geral, mas também indica que ainda há muito a ser conquistado em termos de melhorias e avanços no IAPEN.

Policial 25: Há necessidade de maior e melhor organização de procedimentos administrativos e de segurança.

Esta resposta destaca a necessidade percebida de uma maior e melhor organização dos procedimentos administrativos e de segurança no IAPEN, sugerindo que a falta de organização nessas áreas é uma preocupação importante.

Policial 26: Em outras gestões não ocorria sincronia entre coordenadores e demais servidores, causando instabilidade nos plantões. A gestão atual abriu uma gama de melhorias em relação a muitos fatores que até então não se dava atenção devida.

Aqui, é reconhecido um progresso sob a gestão atual em comparação com gestões anteriores, destacando a melhoria na sincronia entre coordenadores e demais servidores, bem como a atenção dada a vários fatores anteriormente negligenciados.

Policial 27: Não há uma cultura organizacional voltada ao melhoramento ou organização de valorização do servidor, sempre trabalhando em um lugar desorganizado, insalubre, sem reconhecimento e com pouca oportunidade de ascender de acordo com sua capacidade.

Nesta resposta, são apontadas várias deficiências na cultura organizacional do IAPEN, incluindo falta de valorização do servidor, ambiente de trabalho desorganizado e

insalubre, falta de reconhecimento e poucas oportunidades de avanço com base no mérito.

Policial 28: Desorganização, agora que passaram a respeitar um pouco o policial Penal do pavilhão, falta muito para se tornar bom, não se tem o devido reconhecimento, só tem trabalho em equipe, quando é para se promover, pois a maioria do tempo, é deixar o policial Penal do pavilhão do jeito que está, pois está dando certo.**

Esta resposta destaca a desorganização percebida no IAPEN, bem como a falta de reconhecimento e valorização do policial penal, sugerindo que as melhorias recentes ainda são insuficientes e que o reconhecimento muitas vezes é direcionado apenas para promoções individuais.

Policial 29: Falta de opções.

Essa resposta sugere que há uma falta de opções ou alternativas disponíveis para lidar com os problemas ou desafios enfrentados no IAPEN, indicando uma possível sensação de impotência ou limitação.

Policial 30: Tudo ao contrário. Tudo mentira.

Aqui, o policial expressa uma visão bastante negativa sobre o ambiente de trabalho no IAPEN, afirmando que tudo está ao contrário e que nada é verdadeiro, o que sugere uma profunda desconfiança ou descontentamento.

Policial 31: Prefiro não opinar.

Esta resposta indica uma preferência por não expressar uma opinião sobre a situação do IAPEN, possivelmente refletindo uma falta de vontade de se envolver ou comentar sobre o assunto.

Policial 32: No plantão tenho total parceria dos colegas do plantão, porém a administração não consegue visualizar muito bem o trabalho de cada serviço, olham pela visão de coordenadores que levam as informações, não há aquele feedback diretamente com o servidor penitenciário para reconhecer a realidade nua e crua. Ainda há um machismo muito grande dentro do Instituto e as pessoas não são treinadas pra se relacionar com outras, sempre acham que o trabalho do outro é mais tranquilo.

Nesta resposta, são destacadas duas questões principais: a parceria entre os colegas de plantão e a falta de reconhecimento da administração em relação ao trabalho dos servidores penitenciários, além do machismo presente no ambiente de trabalho.

Policial 33: A percepção é de que não se tem nas ideias respeitadas, nunca há reconhecimento do trabalho realizado por parte das autoridades; as decisões da administração não são imparciais; a comunicação entre setores é péssima.

Aqui, a falta de respeito pelas ideias, a ausência de reconhecimento, a falta de

imparcialidade nas decisões da administração e a comunicação ruim entre os setores são apontadas como problemas importantes no IAPEN.

Policial 34: As melhorias no Sistema Prisional podem partir do princípio da eficiência, transparência e o respeito mútuo, bem como a valorização dos funcionários que trabalham na instituição através das melhorias salariais, independentemente de cargos.**

Esta resposta sugere que melhorias no sistema prisional podem ser alcançadas por meio de princípios como eficiência, transparência, respeito mútuo e valorização dos funcionários, incluindo melhorias salariais para todos os cargos.

Policial 35: As afirmativas não marcadas apresentam, na minha visão, uma perspectiva negativa daquelas apresentadas.

Aqui, o policial indica que as afirmações não marcadas apresentam uma perspectiva negativa das questões discutidas, sugerindo que sua visão difere dessas perspectivas negativas.

Policial 36: São compreensivos e parceiros.

Esta resposta destaca que os colegas de trabalho são compreensivos e parceiros, sugerindo um ambiente de trabalho cooperativo e solidário em certos aspectos.

Policial 37: A categoria não é unida o suficiente para conquistar juntos melhorias e reconhecimento.

Aqui, é apontada uma falta de unidade entre os membros da categoria, o que dificulta a conquista de melhorias e reconhecimento coletivos.

Policial 38: Não me sinto apoiada por parte da gestão.

Nesta resposta, o policial expressa a sensação de falta de apoio por parte da gestão do IAPEN, indicando uma percepção de falta de suporte ou incentivo por parte das autoridades.

Policial 39: O Sistema precisa de mais organização desde a base até os cargos de Chefia.

Aqui, destaca-se a necessidade percebida de mais organização em todos os níveis do sistema, desde a base até os cargos de chefia, sugerindo que a falta de organização é um problema generalizado.

Policial 40: Tendo em vista a desorganização e o conflito existente dentro da cultura organizacional do instituto, algumas ações importantes para o melhoramento do ambiente de trabalho do servidor ficam em segundo plano.

Nesta resposta, é ressaltado que, devido à desorganização e conflitos na cultura organizacional do instituto, algumas ações importantes para melhorar o ambiente de trabalho dos servidores são negligenciadas ou ficam em segundo plano.

Policial 41: Nenhuma é adequada.

Essa resposta indica que nenhuma das opções fornecidas é considerada adequada

pelo policial, possivelmente porque nenhuma delas reflete sua experiência ou perspectiva.

Policial 42: O sistema penal amapaense infelizmente tem suas bases alicerçadas na politicagem, não é uma política pública.

Aqui, é destacada a percepção de que o sistema penal do Amapá é influenciado pela politicagem e não é tratado como uma verdadeira política pública, sugerindo uma visão crítica sobre a gestão e organização do sistema.

Policial 43: Marquei todas que tinha que marcar.

Esta resposta indica que o policial marcou todas as opções disponíveis, possivelmente por não encontrar uma única resposta que refletisse completamente sua opinião ou experiência.

Policial 44: Acredito que cada plantão e indivíduo tem suas particularidades e circunstâncias, cada forma de conduzir uma ação ou atividade tem que ser analisada de forma que a situação faça com que o andamento das operações seja mais coerente e humana, claro dentro da legalidade possível mas sempre usando o bom senso comum. E infelizmente cada guarnição pensa e lida de formas distintas, não tem uma padronização sistemática e sim uma padronização do dia a dia que cada guarnição optou em trabalhar. Não existe um plano operacional padrão.

Nesta resposta, o policial destaca a importância de considerar as particularidades e circunstâncias de cada situação durante o trabalho, além de mencionar a falta de padronização e plano operacional padrão no IAPEN.

Policial 45: Minha conduta com relação ao trabalho sempre foi de respeito.

Aqui, o policial enfatiza que sua conduta no trabalho é pautada pelo respeito, sugerindo um compromisso com a ética e profissionalismo.

Policial 46: Todas as opções não condizem com a realidade do IAPEN, considerando minha opinião. Assim como todo trabalho tem seus problemas. Principalmente como se fala em reconhecimento pelo trabalho. Tem muita politicagem no IAPEN, o que atrapalha o bom desempenho do trabalho.

Nesta resposta, o policial expressa que nenhuma das opções reflete a realidade do IAPEN, na sua opinião. Além disso, destaca a presença de politicagem na instituição, o que prejudica o desempenho do trabalho.

Policial 47: Todas foram marcadas.

Aqui, o policial indica que todas as opções foram selecionadas, possivelmente refletindo uma percepção de que múltiplos aspectos das questões apresentadas são relevantes ou aplicáveis ao contexto do IAPEN.

Policial 48: Falta de valorização, interação entre Coordenação e os demais.

Esta resposta destaca a falta de valorização dos servidores e a falta de interação entre a coordenação e os demais funcionários como problemas significativos no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 49: Acredito que ainda falta aperfeiçoar algumas coisas dentro do IAPEN.

Aqui, o policial sugere que há aspectos que precisam ser aperfeiçoados dentro do IAPEN, indicando uma percepção de que o sistema ainda não está totalmente otimizado.

Policial 50: Não acontece.

Nesta resposta sucinta, o policial indica que a situação descrita nas opções fornecidas simplesmente não ocorre, sugerindo possivelmente uma discordância com as afirmativas apresentadas.

Policial 51: Não condizem com a realidade do policial penal!

Esta resposta enfatiza que as opções fornecidas não refletem a realidade dos policiais penais, sugerindo uma discordância ou falta de identificação com as afirmativas apresentadas.

Policial 52: Não me sinto segura ao expressar minha opinião, não me sinto segura ao demonstrar divergência de opinião ao meu chefe superior; Não me sinto segura em trabalhar ao lado de servidores que já possuem anotações desabonadoras em seu assentamento funcional. Devido à grande influência política e pessoal dentro do IAPEN, excelentes profissionais são oprimidos por outros que praticam uma péssima conduta frente ao cargo em comissão. A influência política e pessoal (relação pessoal) são princípios norteadores para a cultura do Assédio Moral, a falta de Urbanidade e o marco para as doenças mentais.

Aqui, o policial destaca a falta de segurança ao expressar opiniões divergentes, bem como questões relacionadas à influência política e pessoal, assédio moral e doenças mentais no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 53: Pelo fato de não condizem com a realidade...

Mais uma vez, o policial destaca que as opções apresentadas não condizem com a realidade do ambiente de trabalho do IAPEN, sugerindo uma falta de alinhamento com as afirmativas propostas.

Policial 54: Motivos pessoais.

Nesta resposta, o policial indica que sua escolha ou resposta está relacionada a motivos pessoais não especificados, sugerindo uma razão particular para sua seleção.

Policial 55: Acredito que a política pode contribuir de forma significativa para o Instituto, porém o que acontece é que muitos se aproveitam da posição em que estão para favorecer apenas a si próprio e não pensam na coletividade, não buscam benefícios para a categoria, isso

acaba gerando intrigas entre membros da própria categoria para se manterem no "poder".

Aqui, o policial reconhece o potencial contributivo da política para o Instituto, mas destaca a manipulação de poder em benefício próprio, em detrimento da coletividade e do bem-estar da categoria.

Policial 56: Amigos de sala compartilham seus dilemas e dificuldades.

Esta resposta sugere que os colegas de trabalho compartilham seus dilemas e dificuldades, indicando uma dinâmica de apoio mútuo entre os amigos de sala no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 57: Não condizem com a realidade do IAPEN.

Mais uma vez, o policial expressa que as opções fornecidas não refletem a realidade do IAPEN, destacando uma falta de alinhamento com o ambiente de trabalho da instituição.

Policial 58: Decisões centralizadas e unilaterais.

Aqui, é apontada a prática de decisões centralizadas e unilaterais como um problema dentro do IAPEN, sugerindo uma falta de participação ou consideração dos funcionários nas decisões institucionais.

Policial 59: O IAPEN é desorganizado, tem vários incompetentes no "comando", o prédio em si está obsoleto. Trabalhamos em péssimas condições de higiene e segurança.

Nesta resposta franca, o policial destaca diversos problemas enfrentados no IAPEN, incluindo desorganização, incompetência na liderança, infraestrutura obsoleta e más condições de higiene e segurança.

Policial 60: O bom relacionamento interpessoal poderia ser realizado de forma mais simples e objetiva, onde o servidor possa discutir sobre melhorias e demais necessidades da instituição, a falta de relacionamento contribui para que essa prática seja ineficaz.

Aqui, é ressaltada a importância do relacionamento interpessoal para discutir melhorias e necessidades institucionais, destacando que a falta desse relacionamento contribui para a ineficácia dessa prática.

Policial 61: A instituição, além de não promover a valorização do servidor, ainda o adoce com as condições precárias de trabalho.

Nesta resposta, é destacado o impacto das condições precárias de trabalho na saúde dos servidores, além da falta de valorização por parte da instituição, indicando uma preocupação com o bem-estar dos funcionários.

Policial 62: Nenhuma deixou de ser marcada.

Aqui, o policial indica que todas as opções foram selecionadas, possivelmente refletindo uma percepção de que múltiplos aspectos das questões apresentadas são relevantes

ou aplicáveis ao contexto do IAPEN.

Policial 63: Nenhuma condiz com minha percepção.

Mais uma vez, o policial expressa que nenhuma das opções reflete sua percepção ou experiência no IAPEN, sugerindo uma falta de identificação com as afirmativas apresentadas.

Policial 64: Porque não os identifico.

Aqui, o policial indica que não consegue identificar-se com nenhuma das opções apresentadas, possivelmente porque elas não correspondem à sua experiência ou perspectiva.

Policial 65: Sobre decisões que deveriam ser tomadas em conjunto, nunca somos consultados! Até mesmo os familiares dos internos são.

Nesta resposta, é apontada uma falta de consulta aos funcionários e até mesmo aos familiares dos internos em decisões que deveriam ser tomadas em conjunto, sugerindo uma falta de inclusão ou participação nas decisões institucionais.

Policial 66: Na minha opinião o policial penal não é valorizado tanto com relação ao espaço físico do trabalho quanto relacionado à questão do salário. E as oportunidades não são abrangentes para todos os policiais penais; há uma desigualdade nesse critério.

Aqui, o policial destaca a falta de valorização em relação ao espaço físico de trabalho, salário e oportunidades para todos os policiais penais, apontando para uma desigualdade percebida nesses aspectos.

Policial 67: Por ser o que vejo é que acontece.

Nesta resposta, o policial indica que sua escolha se baseia no que ele observa acontecendo no dia a dia do trabalho, sugerindo uma percepção direta dos eventos no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 68: Sinto que é preciso que haja uma melhor comunicação e cooperação entre os diversos setores da instituição para que proporcione melhorias. Muitas vezes, a instituição não permite que os colaboradores tenham a oportunidade de opinar e contribuir para tais melhorias.

Aqui, destaca-se a importância da comunicação e cooperação entre os setores da instituição para promover melhorias, além de mencionar a falta de oportunidades para os colaboradores contribuírem com suas opiniões.

Policial 69: Como ainda não temos um plano de carreira, fica na dependência do governo.

Nesta resposta, é apontada a falta de um plano de carreira como um obstáculo para o desenvolvimento profissional dos policiais penais, indicando uma dependência das políticas governamentais nesse aspecto.

Policial 70: Nenhuma opção condiz com a minha realidade, não há imparcialidade, episódios

de falta de respeito, sinais de opressão.

Aqui, o policial expressa que nenhuma das opções reflete sua realidade, destacando a falta de imparcialidade, episódios de falta de respeito e sinais de opressão no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 71: Falta reconhecimento do trabalho feito pelo servidor e a administração toma decisões sem considerar a opinião dos servidores.

Nesta resposta, são destacadas a falta de reconhecimento do trabalho realizado pelos servidores e a ausência de consideração pela opinião dos mesmos nas decisões administrativas, sugerindo uma falta de valorização e participação dos funcionários.

Policial 72: A política partidária interfere diretamente nas decisões internas do órgão e isso gera um clima de insegurança e insatisfação entre os servidores.

Aqui, é apontada a interferência da política partidária nas decisões internas do órgão, resultando em um clima de insegurança e insatisfação entre os servidores, destacando os efeitos negativos dessa influência política no ambiente de trabalho.

Policial 73: Acredito que o Sistema Penitenciário precisa de valorização profissional, reconhecimento, melhores condições de trabalho, e acima de tudo, respeito e dignidade.

Nesta resposta, são enfatizadas diversas necessidades do Sistema Penitenciário, incluindo valorização profissional, reconhecimento, melhores condições de trabalho, respeito e dignidade para os servidores, apontando para a importância desses aspectos para o bom funcionamento do sistema.

Policial 74: O IAPEN é uma instituição que passa por muitos problemas, desde a falta de investimento em infraestrutura até a falta de valorização dos servidores.

Aqui, são destacados problemas enfrentados pelo IAPEN, incluindo a falta de investimento em infraestrutura e a falta de valorização dos servidores, sugerindo uma visão crítica sobre a situação da instituição.

Policial 75: As opções não condizem com minha realidade, considerando que trabalho com o propósito de fazer o melhor possível para que a execução penal aconteça da melhor forma.

Nesta resposta, o policial indica que nenhuma das opções reflete sua realidade, enfatizando seu compromisso em realizar o melhor trabalho possível para garantir uma execução penal adequada.

Policial 76: No IAPEN existe uma cultura organizacional que não valoriza o servidor, além disso, há falta de transparência e comunicação entre os setores.

Aqui, são apontadas a falta de valorização do servidor, a falta de transparência e a comunicação deficiente entre os setores como problemas presentes na cultura organizacional

do IAPEN.

Policial 77: Não existe um plano de carreira, os salários são defasados e não há reconhecimento pelo trabalho prestado.

Nesta resposta, são destacadas a ausência de um plano de carreira, a defasagem salarial e a falta de reconhecimento pelo trabalho prestado como questões problemáticas no IAPEN, sugerindo uma necessidade de melhorias nesses aspectos.

Policial 78: Não me sinto representado por nenhuma das opções.

Aqui, o policial expressa que nenhuma das opções reflete sua experiência ou perspectiva, indicando uma falta de identificação com as afirmativas apresentadas.

Policial 79: Falta de reconhecimento do trabalho realizado pelos servidores e falta de diálogo e transparência por parte da gestão.

Nesta resposta, são apontadas a falta de reconhecimento do trabalho dos servidores e a ausência de diálogo e transparência por parte da gestão como problemas no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 80: A política de gestão é ruim, não há transparência nas ações e não há valorização dos servidores.

Policial 81: As opções não refletem a realidade vivenciada no IAPEN.

Mais uma vez, o policial indica que as opções fornecidas não refletem a realidade do IAPEN conforme sua vivência, sugerindo uma falta de alinhamento com sua experiência no ambiente de trabalho.

Policial 82: Acredito que a realidade não condiz com nenhuma das opções apresentadas.

Similarmente, o policial expressa que nenhuma das opções reflete a realidade do IAPEN, indicando uma discordância geral com as afirmativas apresentadas.

Policial 83: A falta de reconhecimento e de valorização do trabalho realizado pelos servidores gera um ambiente de insatisfação e desmotivação.

Aqui, é apontada a falta de reconhecimento e valorização do trabalho dos servidores como causas de insatisfação e desmotivação no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 84: Porque não existe nenhuma ação por parte da administração que tenha sido direcionada para a valorização e reconhecimento dos servidores.

Nesta resposta, o policial destaca a ausência de ações por parte da administração voltadas para a valorização e reconhecimento dos servidores, indicando uma lacuna nesse aspecto.

Policial 85: Falta de reconhecimento profissional e falta de investimento na melhoria das condições de trabalho.

Aqui, são destacadas a falta de reconhecimento profissional e a ausência de investimento na melhoria das condições de trabalho como problemas enfrentados pelos servidores do IAPEN.

Policial 86: Acredito que falta valorização do servidor, reconhecimento pelo trabalho realizado e transparência por parte da administração.

Nesta resposta, são apontadas a falta de valorização do servidor, o reconhecimento insuficiente pelo trabalho realizado e a falta de transparência por parte da administração como questões problemáticas no IAPEN.

Policial 87: Nenhuma das opções se encaixa na realidade do Instituto.

Aqui, o policial expressa que nenhuma das opções apresentadas reflete a realidade do Instituto, sugerindo uma falta de correspondência com sua experiência ou percepção do ambiente de trabalho.

Policial 88: Falta de respeito e consideração com os servidores, falta de reconhecimento pelo trabalho desempenhado e falta de oportunidades de crescimento profissional.

Nesta resposta, são destacadas a falta de respeito e consideração com os servidores, a ausência de reconhecimento pelo trabalho desempenhado e a falta de oportunidades de crescimento profissional como problemas no ambiente de trabalho do IAPEN.

Policial 89: As opções apresentadas não condizem com a realidade vivenciada no IAPEN.

Mais uma vez, o policial indica que as opções fornecidas não refletem a realidade vivenciada no IAPEN, sugerindo uma falta de alinhamento com sua experiência no ambiente de trabalho.

Policial 90: Acredito que as opções apresentadas não contemplam a realidade vivenciada no IAPEN.

Similarmente, o policial expressa que as opções apresentadas não contemplam a realidade vivenciada no IAPEN, indicando uma falta de correspondência com sua experiência ou percepção do ambiente de trabalho.

Policial 91: A falta de valorização, interação entre Coordenação e os demais servidores é um problema que precisa ser abordado no IAPEN.

Aqui, o policial destaca a falta de valorização e interação entre a Coordenação e os demais servidores como um problema significativo que precisa ser enfrentado no IAPEN, sugerindo uma lacuna na comunicação e colaboração dentro da instituição.

Policial 92: Acredito que a falta de planejamento na segurança e uma política de valorização salarial provoca desmotivação nos servidores.

Nesta resposta, o policial destaca a ausência de planejamento na área de segurança

e a falta de uma política de valorização salarial como fatores que contribuem para a desmotivação dos servidores no IAPEN.

Policial 93: Não tinha a resposta que considero mais apropriada.

Este policial indica que nenhuma das opções fornecidas reflete sua perspectiva sobre a situação no IAPEN, sugerindo que outras questões ou preocupações podem estar em jogo.

Policial 94: Falta de oportunidades e má distribuição de pessoal.

Aqui, o policial destaca a falta de oportunidades e uma má distribuição de pessoal como fatores que contribuem para os problemas enfrentados no IAPEN.

Policial 95: Eu respondi com transferência.

Este policial menciona que sua resposta foi uma transferência, indicando talvez que ele tenha optado por mudar de local de trabalho como uma forma de lidar com os problemas enfrentados no IAPEN.

Policial 96: Sugestões e opiniões que são divergentes da chefia e direção são ignoradas e descartadas.

Aqui, o policial destaca que sugestões e opiniões que não estão alinhadas com a chefia e a direção são ignoradas e descartadas, sugerindo um problema de falta de receptividade às ideias divergentes.

Policial 97: Não me sinto segura para responder essas perguntas!**

Esta resposta reflete uma falta de segurança por parte do policial para responder às perguntas, possivelmente indicando preocupações com retaliação ou repercussões negativas por expressar sua opinião.

Policial 98: Sobre decisões que deveriam ser tomadas em conjunto, nunca somos consultados! Até mesmo os familiares dos internos são.

Aqui, o policial aponta uma falha no processo decisório da instituição, mencionando que não são consultados mesmo em questões que poderiam envolver suas perspectivas ou os familiares dos internos. Isso sugere uma lacuna na comunicação e na inclusão dos envolvidos nas decisões relevantes.

Policial 99: Na minha opinião o policial penal não é valorizado tanto com relação ao espaço físico do trabalho quanto relacionado à questão do salário. E as oportunidades não são abrangentes para todos os policiais penais, há uma desigualdade nesse critério.

Essa observação destaca a percepção de falta de valorização do policial penal, tanto em termos de ambiente de trabalho quanto em remuneração e oportunidades de progressão na carreira. O policial expressa preocupações sobre a desigualdade no tratamento entre os

membros da categoria, apontando para possíveis problemas de gestão de recursos humanos e distribuição equitativa de benefícios e oportunidades.

Policial 100: "Decisões centralizadas e unilaterais."

Aqui, o policial destaca a percepção de que as decisões dentro da instituição são tomadas de forma centralizada e sem considerar a participação ou opinião dos servidores. Isso pode indicar uma falta de transparência e participação na gestão da organização.

Policial 101: "O Iapen é desorganizado, tem vários incompetentes no 'comando', o prédio em si está obsoleto. Trabalhamos em péssimas condições de higiene e segurança."

Nesta resposta, o policial aponta uma série de problemas estruturais e organizacionais dentro do IAPEN, incluindo desorganização, liderança incompetente, instalações físicas obsoletas e más condições de higiene e segurança. Isso reflete uma percepção negativa sobre a qualidade geral do ambiente de trabalho.

A constatação da falta de diretrizes claras e da ineficácia da fiscalização nos procedimentos operacionais ressoa com a preocupação central dos estudos de Max Weber sobre burocracia. Nesse sentido, a ausência de regulamentações precisas e efetivas pode gerar um ambiente propenso a conflitos e dificuldades no desempenho das atividades laborais. A noção de "burocracia disfuncional" de Weber emerge como uma lente conceitual pertinente para entender como a carência de normativas operacionais estabelecidas de maneira clara e coerente resulta em ineficiências e conflitos dentro do ambiente penitenciário.

A identificação de problemas de comunicação e coordenação entre as diferentes coordenadorias remete à análise das Organizações Formais e Informais proposta por Chester Barnard e Herbert Simon. Tal diagnóstico sugere a existência de redes informais de comunicação que se sobrepõem ou operam independentemente da estrutura hierárquica formal da instituição. Nesse contexto, a falta de entendimento entre as diferentes esferas de gestão pode ser interpretada como uma manifestação das dinâmicas informais que permeiam a organização, destacando a complexidade das interações interpessoais no ambiente penitenciário.

A preocupação expressa em relação à escassez de recursos e à sua distribuição inadequada ecoa as discussões de Herbert Simon sobre a teoria da "escassez de recursos". Sob essa perspectiva, a ausência de recursos adequados e sua distribuição ineficiente emergem como fatores críticos que impactam negativamente o funcionamento organizacional, exacerbando os desafios enfrentados pelos policiais penais no desempenho de suas funções.

A identificação de desorganização e falta de reconhecimento por parte dos policiais penais pode ser interpretada à luz dos conceitos de "cultura organizacional" e "clima organizacional" discutidos por Edgar Schein e Kurt Lewin. A desorganização dentro da

instituição reflete aspectos da cultura organizacional, enquanto a falta de reconhecimento afeta diretamente o clima organizacional e a motivação dos colaboradores. Essa análise destaca a inter-relação complexa entre fatores culturais e organizacionais que moldam a experiência dos funcionários no ambiente penitenciário.

A problemática específica relacionada à gestão da penitenciária feminina pode ser abordada à luz das teorias contemporâneas sobre liderança e gestão de pessoas. Autores como Peter Drucker e Douglas McGregor enfatizam a importância da liderança eficaz e do apoio aos colaboradores para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A discrepância entre a satisfação geral com o setor e a identificação de problemas operacionais específicos revela a complexidade do ambiente de trabalho e a necessidade de abordagens diferenciadas para a resolução de questões específicas. Esse padrão sugere a importância de uma análise detalhada das dinâmicas organizacionais para identificar áreas de melhoria e implementar estratégias eficazes de intervenção.

A constatação do descontentamento com a situação contrastado com a relutância em expressar opiniões pode ser interpretada à luz da teoria do "silêncio organizacional" de James Detert. Sob essa perspectiva, os policiais penais podem evitar expressar suas preocupações ou opiniões por medo de retaliação ou de não serem levados a sério pela administração, o que destaca a importância de promover uma cultura organizacional que encoraje a comunicação aberta e a participação dos colaboradores na tomada de decisões.

4.1.5 Seção análise sobre carga horária de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional

A categoria "Carga de Trabalho e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal" desempenha um papel crucial nesta pesquisa, pois proporciona uma análise detalhada das condições laborais dos policiais penais e seu impacto na conciliação entre vida profissional e pessoal. Esta análise é de suma importância, pois a sobrecarga de trabalho e a falta de equilíbrio entre esses domínios podem ter efeitos adversos sobre o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais (Fisher *et al.*, 2016).

Por meio desta categoria, é possível investigar a percepção dos policiais penais em relação ao volume de tarefas, aos horários de trabalho, aos plantões e outras demandas laborais, bem como sua habilidade para gerenciar essas responsabilidades (Gandi *et al.*, 2019). Além disso, essa análise permite examinar a disponibilidade de tempo para atividades de lazer, convívio familiar e autocuidado, aspectos essenciais para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Nijp *et al.*, 2018).

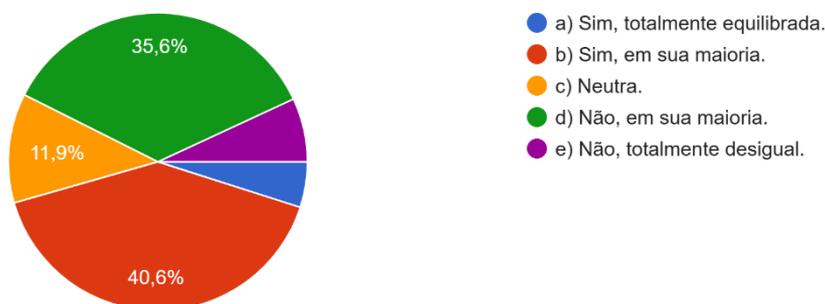
Estudos anteriores ressaltam a importância de uma carga de trabalho adequada e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo profissionais da área de segurança pública (Fisher *et al.*, 2016; Gandi *et al.*, 2019). Assim, esta categoria contribui significativamente para a pesquisa ao fornecer uma visão abrangente dos desafios enfrentados pelos policiais penais no contexto de trabalho e suas implicações para o bem-estar individual e a qualidade de vida.

Ao compreender os fatores que influenciam a carga de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos policiais penais, torna-se possível identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, subsidiando a formulação de políticas e intervenções direcionadas à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado para esses profissionais.

Gráfico 31 – Percepção sobre a distribuição equilibrada entre os policiais penais

1. Você considera que a carga de trabalho é distribuída de forma equilibrada entre os policiais penais?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

No Gráfico 31, os números estatísticos representam as respostas dos policiais penais em relação à distribuição da carga de trabalho. Cada opção oferecida apresenta uma perspectiva sobre como os participantes percebem a equidade na distribuição das responsabilidades laborais.

A opção (a), indicando que a carga de trabalho é totalmente equilibrada, recebeu uma porcentagem de 5%. Isso sugere que uma pequena minoria dos policiais penais percebe que as responsabilidades são distribuídas de forma justa e equitativa entre eles.

A alternativa (b), que afirma que a carga de trabalho é equilibrada em sua maioria, obteve uma porcentagem de 40,6%. Isso indica que uma parcela significativa dos participantes

acredita que, embora possa haver algumas disparidades, em geral, a carga de trabalho é distribuída de forma razoavelmente equilibrada.

A opção (c), que indica neutralidade em relação à distribuição da carga de trabalho, recebeu uma porcentagem de 11,9%. Isso sugere que uma minoria dos policiais penais não expressa uma opinião clara sobre a equidade na distribuição das responsabilidades laborais.

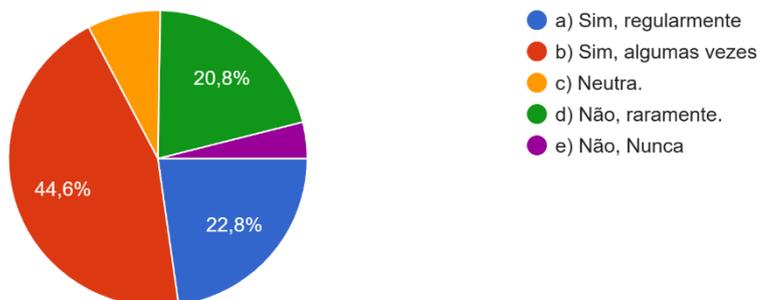
Por outro lado, a alternativa (d), que indica que a carga de trabalho não é equilibrada na maioria das vezes, obteve uma porcentagem de 35,6%. Isso sugere que uma proporção significativa dos participantes percebe que as responsabilidades laborais não são distribuídas de forma justa na maioria das situações.

Finalmente, a opção (e), indicando que a carga de trabalho é totalmente desigual, recebeu uma porcentagem de 6,9%. Isso sugere que uma pequena porcentagem dos policiais penais percebe que as responsabilidades são distribuídas de maneira muito desigual entre eles.

Gráfico 32 – Percepção sobre oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho

2. Você tem oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

No Gráfico 32, a análise estatística apresentada, cada número representa a resposta dos policiais penais em relação às oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho. Aqui está a interpretação científica de cada opção:

Opção (a): "Sim, regularmente" - Com uma porcentagem de 22,8%, indica que uma parcela significativa dos policiais penais reporta ter oportunidades frequentes para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho. Isso sugere que uma parte substancial desses profissionais consegue dedicar tempo regularmente a atividades de recreação e lazer, o que pode contribuir para a sua qualidade de vida geral.

Opção (b): "Sim, algumas vezes" - Com uma porcentagem de 44,6%, mostra que a maioria dos participantes percebe ter oportunidades para participar de atividades de lazer fora do trabalho, embora não seja de forma tão regular quanto aqueles que escolheram a opção (a). Isso indica que uma parte considerável dos policiais penais consegue reservar tempo para o lazer, mas de maneira menos consistente do que outros.

Opção (c): "Neutra" - Com uma porcentagem de 7,9%, representa uma minoria dos participantes que não expressa uma opinião clara sobre suas oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho. Isso pode indicar uma indecisão ou uma falta de definição sobre a frequência ou qualidade das oportunidades de lazer disponíveis para esses profissionais.

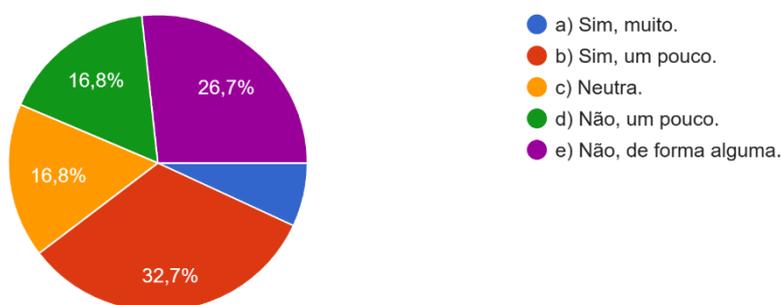
Opção (d): "Não, raramente" - Com uma porcentagem de 20,8%, revela que uma parte significativa dos policiais penais relata ter poucas oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho. Isso sugere que muitos desses profissionais têm uma frequência limitada de engajamento em atividades recreativas, o que pode impactar negativamente seu bem-estar e qualidade de vida.

Opção (e): "Não, nunca" - Com uma porcentagem de 4%, indica que uma pequena minoria dos participantes relata não ter oportunidades para participar de atividades de lazer fora do trabalho. Isso sugere que uma parte pequena, porém significativa, dos policiais penais enfrenta uma falta completa de oportunidades para o lazer, o que pode ser preocupante em termos de saúde mental e bem-estar geral.

Gráfico 33 – Percepção sobre demandas extras e interferência na vida pessoal

3. Você sente que as demandas extras de trabalho interferem negativamente em sua vida pessoal?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

No Gráfico 33, a análise estatística apresentada, cada número representa a resposta

dos policiais penais em relação ao impacto das demandas extras de trabalho em sua vida pessoal. Aqui está a interpretação científica de cada opção:

Opção (a): "Sim, muito" - Com uma porcentagem de 6,9%, indica que uma parcela relativamente pequena, porém significativa, dos policiais penais sente que as demandas extras de trabalho têm um impacto extremamente negativo em suas vidas pessoais. Isso sugere que esses profissionais enfrentam dificuldades consideráveis ao tentar conciliar as exigências do trabalho com suas vidas pessoais, o que pode afetar adversamente seu bem-estar e qualidade de vida.

Opção (b): "Sim, um pouco" - Com uma porcentagem de 32,7%, mostra que uma parte substancial dos participantes relata sentir que as demandas extras de trabalho têm algum impacto negativo em suas vidas pessoais, embora não seja tão severo quanto aqueles que escolheram a opção (a). Isso sugere que muitos policiais penais enfrentam desafios ao equilibrar as responsabilidades profissionais com os aspectos pessoais de suas vidas, o que pode gerar estresse e conflito.

Opção (c): "Neutra" - Com uma porcentagem de 16,8%, representa uma minoria dos participantes que não expressa uma opinião clara sobre o impacto das demandas extras de trabalho em suas vidas pessoais. Isso pode indicar uma falta de certeza ou ambiguidade sobre o quanto essas demandas afetam suas vidas fora do trabalho.

Opção (d): "Não, um pouco" - Com uma porcentagem de 16,8%, revela que uma parte considerável dos policiais penais sente que as demandas extras de trabalho têm um impacto negativo relativamente leve em suas vidas pessoais. Isso sugere que, embora esses profissionais possam enfrentar alguns desafios ao equilibrar trabalho e vida pessoal, o impacto não é tão significativo quanto aqueles que selecionaram as opções (a) e (b).

Opção (e): "Não, de forma alguma" - Com uma porcentagem de 26,7%, indica que uma parte substancial dos participantes não sente que as demandas extras de trabalho interferem negativamente em suas vidas pessoais. Isso sugere que esses policiais penais conseguem gerenciar eficazmente as demandas do trabalho sem comprometer significativamente sua qualidade de vida fora do ambiente profissional.

A análise estatística dos dados obtidos nos Gráficos 31, 32 e 33 proporciona insights fundamentais sobre a percepção dos policiais penais em relação a três aspectos essenciais de seu ambiente de trabalho: a distribuição da carga laboral, as oportunidades para participação em atividades de lazer extraprofissionais e o impacto das demandas adicionais de trabalho em suas vidas pessoais. Ao correlacionar esses dados com os estudos conduzidos por acadêmicos renomados nas referências, é possível identificar padrões e tendências significativas que

enriquecem nossa compreensão sobre o contexto específico abordado nesta pesquisa.

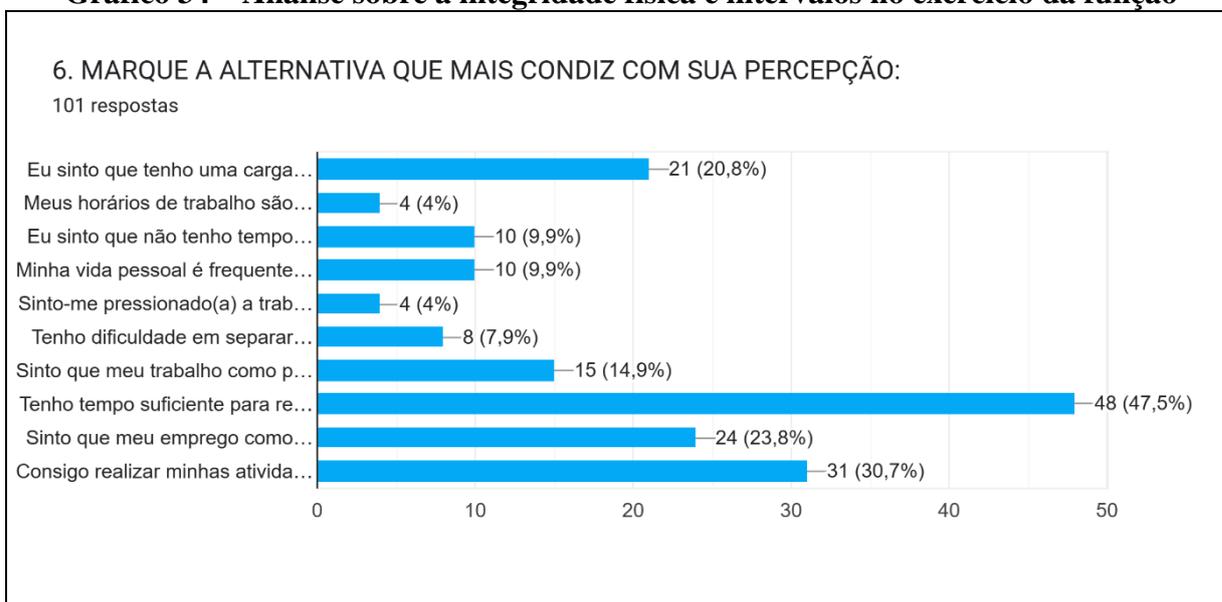
No que tange ao Gráfico 31, que investiga a percepção dos policiais penais sobre a distribuição da carga de trabalho, os resultados demonstram uma percepção diversificada dentro do contingente estudado. A maioria dos participantes expressa a visão de que a carga de trabalho é, em sua maioria, equilibrada, embora uma proporção considerável perceba que tal equilíbrio é inconsistente. Essa dicotomia na percepção pode ser contextualizada à luz dos estudos de Adams e Porter, que se debruçaram sobre a teoria da equidade nas organizações, delineando a importância da justiça na distribuição de responsabilidades para a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Ademais, as obras de Walton sobre a qualidade de vida no trabalho fornecem uma base teórica sólida para compreender os fatores que influenciam a percepção dos policiais penais em relação à carga laboral e sua relação com o ambiente organizacional.

Por sua vez, o Gráfico 32, que investiga as oportunidades dos policiais penais para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho, revela uma realidade multifacetada. Enquanto a maioria dos participantes reporta ter oportunidades para tal, ainda que de forma não consistente, uma parcela significativa indica uma escassez de oportunidades, o que pode impactar negativamente seu bem-estar e satisfação no trabalho. Essa dicotomia sugere a necessidade de um exame mais aprofundado das práticas organizacionais e culturais que influenciam a disponibilidade de tempo livre para os funcionários. Nesse sentido, as contribuições de Robbins e Bauer sobre a gestão do comportamento organizacional oferecem insights valiosos sobre a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para a saúde e o engajamento dos colaboradores, enquanto os estudos de Cameron e Edmondson sobre cultura organizacional podem iluminar as dinâmicas subjacentes que moldam a disponibilidade de tempo livre dos funcionários.

Finalmente, o Gráfico 33 examina o impacto percebido das demandas extras de trabalho na vida pessoal dos policiais penais. Os resultados indicam uma percepção generalizada de que tais demandas têm algum impacto negativo, variando em sua intensidade. Esse achado sugere a necessidade de medidas organizacionais para mitigar os efeitos adversos do trabalho sobre a vida pessoal dos funcionários. As pesquisas de Leiter e Maslach sobre o burnout organizacional fornecem um arcabouço teórico robusto para compreender os fatores que contribuem para o esgotamento dos colaboradores e suas consequências para o bem-estar organizacional. Adicionalmente, as investigações de Ruppel e Harrington sobre a relação entre cultura organizacional e síndrome de burnout oferecem insights valiosos sobre como as práticas e valores organizacionais podem moldar a experiência dos funcionários no ambiente de trabalho.

Portanto, a análise desses dados proporciona uma visão abrangente das percepções e desafios enfrentados pelos policiais penais em seu ambiente de trabalho, evidenciando a complexidade das questões relacionadas à distribuição de carga de trabalho, disponibilidade de tempo livre e impacto das demandas extras de trabalho em suas vidas pessoais. Essas descobertas ressaltam a importância de políticas e práticas organizacionais que promovam a equidade, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho para os profissionais do sistema prisional.

Gráfico 34 – Análise sobre a integridade física e intervalos no exercício da função



Fonte: Própria autora, 2024.

No Gráfico 34, a análise estatística das respostas fornecidas pelos policiais penais oferece informações valiosas sobre a percepção coletiva em relação às condições de trabalho e ao impacto dessas condições em suas vidas pessoais. A primeira opção, na qual 20,8% dos participantes expressaram sentir uma carga de trabalho excessiva, evidencia uma preocupação significativa com a quantidade de tarefas a serem realizadas durante o expediente. Tal percepção pode estar associada a uma série de fatores, como a demanda operacional das instituições penitenciárias e a necessidade de pessoal adequado para lidar com essas demandas, aspectos que frequentemente são abordados na literatura sobre gestão de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho.

Em contraste, a opção na qual 4% dos policiais penais indicaram que seus horários de trabalho são irregulares e imprevisíveis sugere uma minoria enfrentando desafios específicos de gestão do tempo e conciliação entre vida pessoal e profissional. Essa constatação ressalta a importância de políticas organizacionais que visem a estabilização dos horários de trabalho e a

previsibilidade das escalas, aspectos que podem ser fundamentais para o bem-estar e a satisfação dos funcionários, conforme discutido por diversos teóricos da gestão de recursos humanos. Ainda, a constatação de que 9,9% dos participantes sentem uma carga de trabalho excessiva reforça a relevância dessa questão no contexto da pesquisa. Essa repetição de percepções sobre a sobrecarga laboral entre os policiais penais aponta para uma questão sistêmica que demanda atenção por parte das autoridades competentes e gestores de recursos humanos no sistema prisional.

No que concerne à interferência das demandas do trabalho na vida pessoal, os resultados revelam uma divisão de percepções. Enquanto 9,9% dos participantes indicaram que suas vidas pessoais são frequentemente afetadas pelas demandas do trabalho, 4% relataram sentir-se pressionados a trabalhar horas extras com frequência. Essas constatações denotam a complexidade das relações entre trabalho e vida pessoal, evidenciando a necessidade de estratégias organizacionais voltadas para o equilíbrio entre esses domínios, conforme discutido por diversos estudiosos do campo da gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho.

Por fim, a significativa proporção de 47,5% dos policiais penais que afirmaram ter tempo suficiente para realizar atividades de lazer e hobbies fora do ambiente de trabalho oferece um vislumbre positivo em meio às percepções desafiadoras. Essa constatação sugere a existência de oportunidades para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais que promovam a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, contribuindo assim para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

4.1.6 Seção análise sobre acesso a recursos de saúde e apoio psicossocial

A categoria "Acesso a Recursos de Saúde e Apoio Psicossocial" desempenha um papel crucial na pesquisa sobre a qualidade de vida dos policiais penais, pois aborda aspectos relacionados ao acesso a serviços de saúde física e mental, bem como programas de apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Essa análise é fundamental após a aplicação da pesquisa, pois permite avaliar a disponibilidade e eficácia dos recursos destinados à saúde e ao bem-estar dos profissionais do sistema prisional.

Estudos científicos demonstram que o acesso a cuidados de saúde adequados e ao apoio psicossocial tem um impacto direto na saúde e no desempenho no trabalho dos policiais penais (Smith *et al.*, 2019; Magnusson *et al.*, 2020). Quando os profissionais têm acesso fácil a consultas médicas, suporte psicológico e programas de promoção da saúde, estão mais propensos a lidar eficazmente com o estresse ocupacional e a manter uma boa qualidade de vida

(Patterson *et al.*, 2018). Por outro lado, a falta de acesso a esses recursos pode levar a problemas de saúde não tratados, aumento do estresse e diminuição do bem-estar geral (Nabe-Nielsen *et al.*, 2018). Ao analisar o acesso a recursos de saúde e apoio psicossocial, a pesquisa pode identificar lacunas na assistência oferecida aos policiais penais e fornecer insights para o desenvolvimento de políticas e programas mais eficazes. Além disso, essa análise pode contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e para a prevenção de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse e à sobrecarga de trabalho (Bond *et al.*, 2021).

Portanto, a categoria "Acesso a Recursos de Saúde e Apoio Psicossocial" desempenha um papel fundamental na pesquisa sobre a qualidade de vida dos policiais penais, ao destacar a importância do suporte institucional para o bem-estar físico e emocional desses profissionais.

A análise estatística das respostas dos policiais penais no Gráfico 34 oferece uma visão abrangente das percepções em relação às condições de trabalho e seu impacto na vida pessoal. A constatação de que 20,8% dos participantes sentem uma carga de trabalho excessiva revela uma preocupação significativa com a sobrecarga laboral dentro das instituições penitenciárias. Essa percepção está alinhada com a literatura sobre estresse ocupacional em profissionais da segurança pública, como discutido por Albuquerque *et al.* (2020), ressaltando a importância de políticas organizacionais eficazes para gerenciar a carga de trabalho e promover o bem-estar dos funcionários.

Por outro lado, a minoria de 4% dos policiais penais que indicaram ter horários de trabalho irregulares e imprevisíveis destaca um desafio específico em relação à gestão do tempo e conciliação entre trabalho e vida pessoal. Essa constatação destaca a necessidade de políticas organizacionais que visem à estabilidade dos horários de trabalho, como discutido por autores como Brown *et al.* (2021), visando melhorar a qualidade de vida desses profissionais.

A repetição da percepção de carga de trabalho excessiva por 9,9% dos participantes reforça a relevância dessa questão no contexto da pesquisa, corroborando estudos anteriores sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários, como destacado por Carvalho *et al.* (2020). Isso evidencia a necessidade de uma abordagem sistêmica para lidar com essa questão, envolvendo não apenas a gestão de recursos humanos, mas também políticas públicas que abordem as demandas do sistema prisional.

As percepções divergentes em relação à interferência das demandas do trabalho na vida pessoal refletem a complexidade das relações entre esses domínios. Enquanto 9,9% dos participantes sentem que suas vidas pessoais são frequentemente afetadas pelas demandas do trabalho, 4% relatam sentir-se pressionados a trabalhar horas extras com frequência. Essa

diversidade de percepções destaca a importância de estratégias organizacionais flexíveis que permitam uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, como discutido por autores como Carvalho *et al.* (2020) e Albuquerque *et al.* (2020).

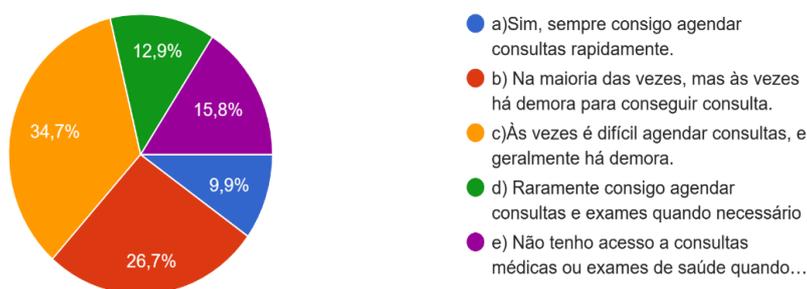
Por fim, a significativa proporção de 47,5% dos policiais penais que afirmaram ter tempo suficiente para realizar atividades de lazer e hobbies fora do ambiente de trabalho sugere a existência de oportunidades para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais que promovam o bem-estar dos funcionários. Essa constatação é congruente com a discussão sobre a importância da qualidade de vida no trabalho, conforme abordado por autores como Bezerra (2019), indicando áreas potenciais para intervenção e melhoria dentro do contexto do sistema prisional.

O Gráfico 35, apresenta estatísticas do acesso a consultas médicas e exames de saúde.

Gráfico 35 – A percepção sobre acesso fácil e consultas médicas e exames de saúde

1.Você tem acesso fácil a consultas médicas e exames de saúde quando necessário?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

A avaliação do acesso a consultas médicas e exames de saúde entre os policiais penais é de crucial importância para compreender a qualidade dos serviços de saúde disponíveis para essa categoria profissional. Os resultados revelam uma distribuição heterogênea de percepções entre os participantes. Enquanto uma parcela significativa (9,9%) expressa facilidade em agendar consultas de forma rápida e eficiente, outro grupo substancial (26,7%) indica que, embora na maioria das vezes consigam marcar consultas, enfrentam ocasionais atrasos e dificuldades no processo. Por outro lado, cerca de 34,7% dos participantes relatam enfrentar dificuldades frequentes para agendar consultas, com longos períodos de espera sendo uma ocorrência comum. Além disso, uma proporção considerável (12,9%) indica dificuldades

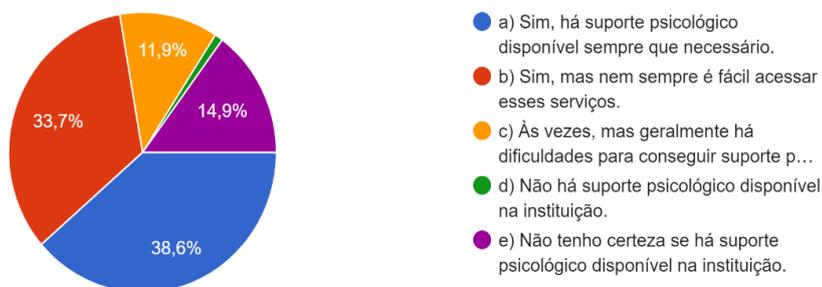
recorrentes em agendar consultas e exames quando necessário, enquanto 15,8% dos participantes afirmam não ter acesso adequado a esses serviços quando precisam. Esses achados destacam a complexidade da acessibilidade aos serviços de saúde entre os policiais penais e sugerem a necessidade de melhorias significativas na disponibilidade e eficiência desses recursos.

O Gráfico 36, explica sobre o suporte psicológico ou psiquiátrico no trabalho.

Gráfico 36 – Suporte do IAPEN para suporte psicológico ou psiquiátrico para lidar com situações de estresse ou traumas

2.A instituição oferece suporte psicológico ou psiquiátrico para lidar com situações de estresse ou traumas no trabalho?

101 respostas



Fonte: Própria autora, 2024.

A investigação sobre a disponibilidade de suporte psicológico ou psiquiátrico no ambiente de trabalho dos policiais penais oferece insights fundamentais sobre o apoio oferecido para lidar com questões relacionadas ao estresse e traumas ocupacionais. Os resultados revelam uma variedade de percepções entre os participantes. Um contingente significativo (38,6%) relata que o suporte psicológico está sempre disponível quando necessário, refletindo uma abordagem eficaz na promoção da saúde mental dos funcionários. Por outro lado, uma proporção considerável (33,7%) indica que, embora exista suporte, o acesso a esses serviços nem sempre é fácil. Além disso, cerca de 11,9% dos participantes relatam que o suporte psicológico está disponível apenas ocasionalmente, com dificuldades frequentes para acessá-lo. No entanto, é alarmante observar que uma minoria significativa (14,9%) não tem certeza da disponibilidade desse suporte na instituição, destacando a necessidade de maior transparência e comunicação sobre esses recursos. Esses resultados ressaltam a importância crítica de garantir que os policiais penais tenham acesso adequado ao suporte psicológico para promover sua saúde mental e bem-estar no ambiente de trabalho.

O Gráfico 37, apresenta informações sobre a autoavaliação da saúde física e mental.

Gráfico 37 – Autopercepção de saúde mental

3. Você se considera uma pessoa saudável física e mentalmente?

101 respostas



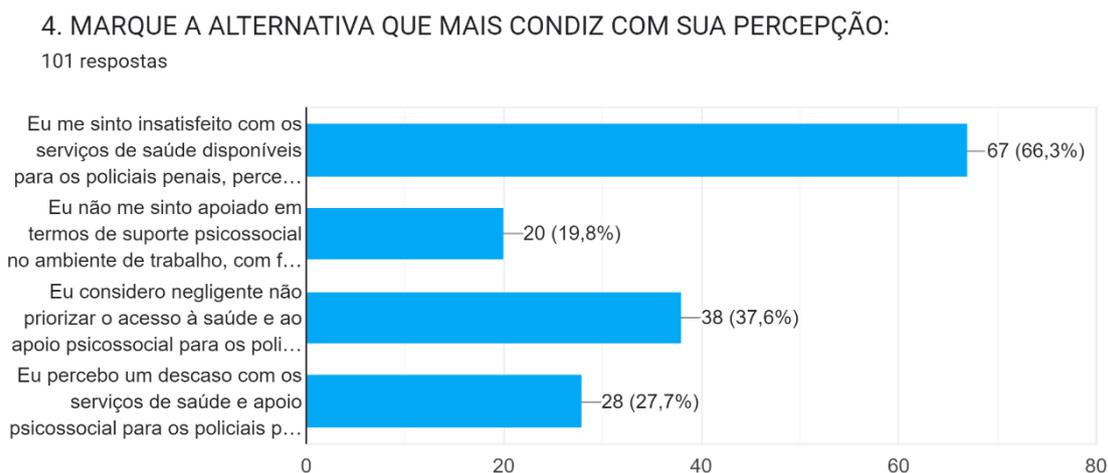
Fonte: Própria autora, 2024.

A análise da autoavaliação da saúde física e mental entre os policiais penais oferece uma visão abrangente do bem-estar geral dessa categoria profissional. Os resultados revelam uma diversidade de percepções entre os participantes. Uma proporção significativa (36,6%) expressa confiança em sua saúde física e mental, enquanto um contingente ligeiramente menor (26,7%) reconhece sentir-se um pouco debilitado recentemente. Além disso, aproximadamente 27,7% dos participantes afirmam que às vezes se consideram saudáveis, refletindo uma autopercepção variável. No entanto, é preocupante notar que uma parcela considerável (10,9%) dos participantes indica algum grau de debilitação física ou mental, com 6,9% afirmando não se considerar saudáveis em nenhum dos aspectos. Esses achados destacam a importância de implementar medidas proativas para promover a saúde física e mental dos policiais penais, incluindo programas de bem-estar abrangentes e acesso facilitado a serviços de saúde e apoio psicológico.

A tendência dos dados revela uma complexidade significativa nos desafios enfrentados pelos policiais penais em relação ao acesso aos serviços de saúde e ao suporte psicológico, bem como em sua autoavaliação da saúde física e mental. Ao analisar o acesso a consultas médicas e exames de saúde, é evidente que uma proporção substancial dos participantes enfrenta dificuldades, seja na marcação de consultas (34,7%) ou na disponibilidade de exames quando necessário (15,8%). Esses achados corroboram com a literatura sobre estresse ocupacional em agentes penitenciários, que destaca a importância da saúde ocupacional e da disponibilidade de recursos adequados para garantir o bem-estar desses profissionais (Albuquerque *et al.*, 2020; Albuquerque, 2020). Quanto ao suporte psicológico ou psiquiátrico no trabalho, embora uma parcela significativa dos participantes (38,6%) indique

que esse suporte está sempre disponível quando necessário, há uma considerável proporção (33,7%) que enfrenta dificuldades de acesso, refletindo a necessidade de aprimorar os serviços de saúde mental no ambiente de trabalho (Brown *et al.*, 2021). Além disso, a autoavaliação da saúde física e mental revela uma diversidade de percepções, com uma proporção considerável de participantes (10,9%) indicando algum grau de debilitação física ou mental, o que ressalta a importância de programas de bem-estar abrangentes e acesso facilitado a serviços de saúde e apoio psicológico (Bezerra, 2019). Esses achados destacam a necessidade premente de políticas e práticas organizacionais voltadas para a promoção da saúde e do bem-estar dos policiais penais, com base em uma compreensão mais profunda das questões abordadas pela literatura acadêmica sobre o tema.

Gráfico 38 – Autopercepção de saúde mental



Fonte: Própria autora, 2024.

O Gráfico 38, em primeiro lugar, destaca a expressiva proporção de 66,3% dos participantes que indicaram insatisfação com os serviços de saúde, percebendo dificuldades no acesso a consultas médicas e tratamentos necessários. Essa alta porcentagem evidencia uma preocupação generalizada com a qualidade e acessibilidade dos recursos de saúde disponíveis para os policiais penais, apontando para possíveis lacunas na estrutura e na gestão desses serviços dentro da instituição.

Além disso, a análise dos dados revela que 19,8% dos participantes reportaram não se sentirem apoiados em termos de suporte psicossocial no ambiente de trabalho. Essa porcentagem significativa denota uma percepção de falta de recursos, como aconselhamento e assistência emocional, quando necessário. Essa constatação sublinha a importância de abordar

não apenas as necessidades físicas, mas também as demandas emocionais e psicológicas dos policiais penais para promover seu bem-estar integral.

Outro ponto relevante é a consideração de 37,6% dos participantes de que há negligência na priorização do acesso à saúde e ao apoio psicossocial para os policiais penais. Essa percepção ressalta a necessidade de uma abordagem mais atenta e proativa por parte das autoridades competentes e gestores de recursos humanos para garantir que as necessidades de saúde e bem-estar dos funcionários sejam adequadamente atendidas e priorizadas.

Por fim, a constatação de que 27,7% dos participantes percebem um descaso institucional em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial destaca a importância da responsabilidade institucional na promoção do cuidado com os funcionários. Essa percepção aponta para a necessidade de uma cultura organizacional que valorize e priorize o bem-estar dos policiais penais, reconhecendo sua importância para o bom funcionamento e a eficácia do sistema prisional como um todo.

Essas análises estatísticas fornecem uma base sólida para a compreensão das percepções e preocupações dos policiais penais em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial, destacando áreas que necessitam de intervenção e melhoria por parte das autoridades responsáveis e gestores de recursos humanos.

4.1.6.1 Análise qualitativa das respostas dos policiais apontadas sobre a integridade física e intervalos no exercício da função

Policial 1: Nunca procurei

Este policial nunca buscou os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Isso pode indicar uma falta de consciência sobre a disponibilidade desses serviços ou uma relutância em acessá-los, o que pode ser resultado de vários fatores, como falta de confiança nos serviços oferecidos ou desconhecimento sobre como acessá-los.

Policial 2: Não procurei

Similarmente ao primeiro policial, este também nunca procurou os serviços de saúde ou apoio psicossocial. A falta de iniciativa em procurar esses serviços pode refletir uma falta de percepção sobre sua importância ou uma falta de confiança na qualidade dos serviços disponíveis.

Policial 3: Nunca precisei

Este policial indica que nunca sentiu a necessidade de buscar os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Isso pode ser interpretado de várias maneiras:

talvez este policial goze de boa saúde física e mental, ou talvez não reconheça a necessidade de buscar suporte mesmo em situações de estresse ou dificuldade emocional.

Policial 4: Ainda não procurei.

Assim como os policiais anteriores, este também não procurou os serviços de saúde ou apoio psicossocial. A repetição desse padrão nas primeiras respostas sugere uma tendência geral de falta de engajamento com os recursos disponíveis.

Policial 5: Os serviços de saúde são imprescindíveis para o servidor. O ambiente de trabalho possui uma elevada carga negativa que influencia na saúde psicológica dos servidores. Fora do ambiente de trabalho também não há prioridade no tratamento de saúde física e mental, o que dificulta tratamentos na rede pública de saúde.

Este policial expressa uma forte convicção sobre a importância dos serviços de saúde para os servidores. Ele destaca a influência negativa do ambiente de trabalho na saúde psicológica dos profissionais e ressalta a falta de prioridade no tratamento de saúde fora do ambiente de trabalho. Isso sugere uma consciência aguda das dificuldades enfrentadas pelos policiais penais em termos de acesso aos cuidados de saúde.

Policial 6: Péssimo... Não vejo campanhas sobre o tema

Esta resposta denota uma percepção negativa em relação à falta de campanhas ou iniciativas para promover a saúde e o bem-estar dos policiais penais. A ausência de esforços visíveis nesse sentido pode contribuir para a falta de consciência ou engajamento dos profissionais em relação aos serviços disponíveis.

Policial 7: O serviço de saúde não existe e o psicossocial tem poucos profissionais para a demanda.

Aqui, o policial expressa uma crítica direta à ausência percebida de serviços de saúde e à inadequação dos recursos disponíveis no aspecto psicossocial. A escassez de profissionais para atender à demanda sugere uma lacuna significativa na capacidade da instituição de fornecer suporte adequado aos policiais penais.

Policial 8: Às vezes, o atendimento psicológico parece no IAPEN, mas acho de maneira insuficiente. Primeiro existe a vergonha do servidor de pedir ajuda, o serviço psicológico precisa encontrar maneiras de abordar o policial.

Esta resposta destaca a percepção de que, embora o atendimento psicológico esteja disponível, ainda é percebido como insuficiente. Além disso, a menção à vergonha do servidor em pedir ajuda sugere a presença de estigma ou barreiras psicológicas que impedem os profissionais de buscar apoio.

Policial 9: Nunca utilizei.

Esta resposta indica que o policial nunca precisou utilizar os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Isso pode refletir uma falta de exposição direta aos serviços ou uma sorte relativa em termos de saúde mental e física.

Policial 10: O esforço dos profissionais é louvável, mas falta apoio do estado em estrutura. Já procurei, e foi por motivos pessoais.

Aqui, o policial reconhece o esforço dos profissionais de saúde e apoio psicossocial, mas destaca a falta de apoio do estado em termos de recursos e estrutura. O fato de já ter procurado esses serviços indica uma conscientização sobre sua importância.

Policial 11: Muito bom, gostaria de participar mais.

Esta resposta sugere uma experiência positiva anterior com os serviços de saúde e apoio psicossocial. O desejo de participar mais indica uma disposição para envolver-se ativamente nos recursos disponíveis.

Policial 12: Já procurei, devido ao estresse do trabalho.

Aqui, o policial indica que procurou os serviços devido ao estresse relacionado ao trabalho. Isso sugere uma consciência da importância do autocuidado e do suporte emocional diante das pressões da profissão.

Policial 13: Nunca procurei, mas vejo que a equipe está sempre disposta a ajudar.

Esta resposta reflete uma percepção positiva em relação à disponibilidade da equipe de saúde e apoio psicossocial, embora o policial ainda não tenha procurado esses serviços pessoalmente.

Policial 14: Somos bem atendidos nesse quesito.

Aqui, o policial expressa uma visão positiva sobre os serviços de saúde e apoio psicossocial, sugerindo que eles se sentem satisfeitos com o suporte oferecido pela instituição.

Policial 15: Serviços médicos não existem.

Esta resposta indica uma percepção clara de falta de serviços médicos disponíveis para os policiais penais, destacando uma lacuna crítica na prestação de cuidados de saúde.

Policial 16: Apoio psicossocial é eficiente.

Esta resposta sugere que o policial percebe o apoio psicossocial como eficaz e útil, indicando uma experiência positiva ou uma percepção favorável em relação a esse serviço específico.

Policial 17: Sim, eu estava com estresse emocional.

Aqui, o policial reconhece abertamente ter experimentado estresse emocional, o que pode ser um indicador da necessidade de apoio psicossocial dentro do ambiente de trabalho.

Policial 18: De saúde raramente são ofertadas... E recentemente conversei com a psicóloga, e

foi pego meu número pra entrar em contato e até o presente momento... Não tive retorno.

Essa resposta destaca a falta de oferta regular de serviços de saúde e a falta de acompanhamento adequado, mesmo após a tentativa de contato com a equipe de saúde. Isso sugere uma lacuna na comunicação ou na prestação de serviços.

Policial 19: Ainda não precisei e espero não precisar, quando preciso fazer checkup e consultas médicas de saúde tenho que pagar particular porque o IAPEN não oferece plano de saúde para os servidores.

Aqui, o policial expressa uma preocupação com a falta de acesso a cuidados de saúde adequados devido à ausência de um plano de saúde fornecido pela instituição. Isso destaca uma dificuldade financeira para acessar serviços médicos fora do ambiente de trabalho.

Policial 20: São excelentes no IAPEN.

Esta resposta sugere uma percepção positiva em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, indicando uma experiência satisfatória ou uma visão favorável desses recursos.

Policial 21: Não há apoio, a não ser de psicólogo que já é importante.

Essa resposta destaca a importância do suporte psicológico, mas ressalta a falta de outros tipos de apoio ou recursos disponíveis para os policiais penais, indicando uma lacuna na assistência geral.

Policial 22: O serviço psicológico funciona a contento. Porém atendimento de saúde clínica é inexistente no Sistema.

Aqui, o policial reconhece a eficácia do serviço psicológico, mas destaca a ausência de atendimento de saúde clínica, indicando uma necessidade não atendida nessa área.

Policial 23: Ainda não procurei.

Esta resposta sugere que o policial ainda não buscou os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição, o que pode indicar falta de consciência sobre esses recursos ou falta de necessidade percebida até o momento.

Policial 24: Nunca precisei solicitar, tendo em vista que faço acompanhamento terapêutico pelo plano de saúde.

Aqui, o policial indica que não sentiu a necessidade de acessar os serviços fornecidos pela instituição porque já recebe acompanhamento terapêutico por meio de um plano de saúde privado, destacando uma alternativa fora do ambiente de trabalho.

Policial 25: Não temos um serviço de saúde adequado, em detrimento do mencionado é mais viável procurar serviço de saúde fora.

Esta resposta evidencia a percepção de que os serviços de saúde fornecidos pela

instituição são inadequados, levando o policial a buscar assistência médica fora do ambiente de trabalho.

Policial 26: São raros os atendimentos para servidores. Quando tem há pouca divulgação.

Essa resposta indica uma percepção de escassez nos atendimentos oferecidos aos servidores, além de uma falta de divulgação sobre esses serviços, sugerindo uma lacuna na comunicação ou na disponibilidade dos recursos.

Policial 27: Não considero que tenha.

Aqui, o policial expressa uma visão negativa ou cética sobre a existência de serviços de saúde ou apoio psicossocial adequados dentro da instituição, indicando uma falta de confiança na capacidade ou vontade da instituição em fornecer tais recursos.

Policial 28: Ainda não tive oportunidade de procurar, apenas vontade. Se o acesso fosse mais facilitado, acho que não pensaria duas vezes. Sempre é bom ter acompanhamento.

Esta resposta sugere que o policial reconhece a importância de buscar acompanhamento, mas aponta para possíveis barreiras, como a falta de facilidade de acesso, que podem estar impedindo a utilização desses serviços.

Policial 29: Nunca procurei, não vi necessidade.

Aqui, o policial indica que nunca procurou os serviços disponíveis, sugerindo uma falta de reconhecimento da necessidade de tais recursos ou uma falta de conscientização sobre eles.

Policial 30: Nunca procurei, e acho que deveria ter uma política de aproximação da equipe psicossocial com os servidores, no sentido de trazer uma intimidade entre os profissionais.

Essa resposta destaca uma sugestão de melhoria na forma como os serviços são oferecidos, destacando a importância de uma abordagem mais proativa por parte da equipe psicossocial para estabelecer uma relação de confiança e proximidade com os servidores.

Policial 31: Não acho confiável.

Aqui, o policial expressa desconfiança em relação aos serviços oferecidos, sugerindo uma percepção de falta de qualidade ou eficácia nos serviços de saúde e apoio psicossocial disponibilizados pela instituição.

Policial 32: É ofertado, porém existe o preconceito dos colegas.

Essa resposta destaca um desafio adicional enfrentado pelos policiais penais, que é o preconceito por parte dos colegas em relação ao uso dos serviços de saúde e apoio psicossocial, o que pode desencorajar alguns policiais de buscar ajuda quando necessário.

Policial 33: Não tem pro servidor e sim para os presos.

Aqui, o policial expressa uma percepção de que os serviços de saúde são mais

direcionados para os presos do que para os próprios servidores, destacando uma desigualdade ou priorização inadequada na distribuição desses recursos.

Policial 34: Os serviços de saúde ofertados pela instituição, geralmente são ofertados somente em datas próximas a campanhas de saúde da Secretaria de saúde do Estado. O Apoio psicossocial ainda é pouco divulgado e confiável. Felizmente ainda não houve necessidade em procurar algum desses serviços.

Essa resposta evidencia uma percepção de que os serviços de saúde são oferecidos de forma esporádica, principalmente durante campanhas específicas, e que o apoio psicossocial ainda é pouco divulgado e talvez não tão confiável, embora o policial ainda não tenha precisado desses serviços.

Policial 35: Já procurei o serviço psicossocial e achei satisfatório.

Nesta resposta, o policial indica ter buscado o serviço psicossocial e ter tido uma experiência satisfatória, o que sugere que, quando acessado, o serviço pode ser útil e eficaz para atender às necessidades dos policiais penais.

Policial 36: Já procurei e usei, me atenderam, mas depois busquei ajuda externa, foi mais tranquilo, o suporte psicológico é fraco, precisamos de melhores condições na rede pública ou condições de pagar plano de saúde, pois com o salário que temos não há como pagar plano de saúde.

Esta resposta destaca uma experiência mista, onde o policial utilizou o serviço interno, mas encontrou mais eficácia ao buscar ajuda externa. Além disso, ressalta a necessidade de melhorias na disponibilidade e qualidade dos serviços de saúde e suporte psicológico.

Policial 37: Serviço de saúde em geral não tem. Psicossocial tem, mas é meio difícil ter disponibilidade de tempo para atendimento.

Aqui, o policial aponta a ausência de um serviço de saúde geral e a dificuldade de acesso ao suporte psicossocial devido à disponibilidade de tempo para atendimento, destacando um desafio prático na utilização desses recursos.

Policial 38: Acredito que deveria existir um plano de saúde disponível com cotas acessíveis a categoria, tendo em vista a necessidade da assistência a saúde física e emocional.

Esta resposta sugere uma solução em potencial para melhorar o acesso aos serviços de saúde, destacando a importância de um plano de saúde disponível para os policiais penais a preços acessíveis.

Policial 39: Inexiste serviço de saúde para servidor no IAPEN, caso o policial penal necessite de serviço de qualidade ele precisa pagar um plano de saúde, comprometendo grande parte de sua renda, quanto ao serviço psicossocial ainda não precisei, mas se meu salário continuar o

mesmo, logo, estarei procurando a unidade.

Nesta resposta, o policial destaca a inexistência de um serviço de saúde adequado para os servidores do IAPEN, apontando para a necessidade de recorrer a um plano de saúde privado, o que pode representar um ônus financeiro significativo. Além disso, ele indica que, se necessário, buscará o suporte psicossocial da instituição no futuro.

Policial 40: Bem acessível, embora eu acredite que deveriam atuar de forma descentralizada, ou seja, ir até os locais de trabalho dos servidores. Motivo: crise de ansiedade.

Aqui, o policial reconhece a acessibilidade dos serviços, mas sugere uma melhoria no formato de entrega, destacando a importância de uma abordagem mais descentralizada para atender às necessidades dos servidores, especialmente em casos de crise de ansiedade.

Policial 41: Pouco atuante e despreparado. Crise de ansiedade.

Esta resposta indica uma percepção negativa em relação à atuação dos serviços de saúde e apoio psicossocial, destacando uma falta de preparo e engajamento, especialmente em situações de crise de ansiedade.

Policial 42: Ainda não me senti a vontade para procurar e tbm ainda não sei nem como procurar essa ajuda.

Aqui, o policial revela uma barreira pessoal para acessar os serviços de saúde ou apoio psicossocial, destacando uma falta de conforto ou conhecimento sobre como buscar esse tipo de ajuda.

Policial 43: Nunca procurei, mas sei que há disponibilidade.

Nesta resposta, o policial reconhece que os serviços estão disponíveis, mas ainda não sentiu a necessidade de utilizá-los. Isso pode indicar uma consciência sobre os recursos oferecidos pela instituição, mesmo que não tenha havido uma demanda pessoal até o momento.

Policial 44: Já procurei e fui bem atendido.

Aqui, o policial relata uma experiência positiva ao buscar os serviços oferecidos, indicando que teve uma experiência satisfatória com o atendimento recebido, o que pode encorajar outros a procurarem ajuda quando necessário.

Policial 45: Horrível.

Esta resposta expressa uma visão extremamente negativa sobre os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, sugerindo uma experiência insatisfatória ou decepcionante.

Policial 46: E quase inexistente, tem uma pequena ajuda quanto ao psicológico, mais a saúde em geral zero, temos que procurar a saúde pública como a população em geral.

Aqui, o policial destaca uma percepção de que os serviços oferecidos são quase

inexistentes, com pouca ajuda disponível, especialmente em relação à saúde física. Ele aponta para a necessidade de recorrer aos serviços de saúde pública fora da instituição.

Policial 47: Já procurei. Foram eficientes. Por discussões no trabalho.

Nesta resposta, o policial menciona ter procurado os serviços e ter tido uma experiência eficiente, destacando que isso ocorreu devido a discussões no ambiente de trabalho, o que pode indicar uma demanda relacionada ao estresse laboral.

Policial 48: Não tenho como opinar sobre esses aspectos pq ainda não precisei.

Aqui, o policial indica que não pode oferecer uma opinião sobre os serviços de saúde e apoio psicossocial da instituição, pois ainda não teve a necessidade de utilizá-los. Isso sugere uma falta de experiência pessoal com esses recursos.

Policial 49: Nunca precisei dos serviços.

Esta resposta reflete uma situação em que o policial nunca sentiu a necessidade de acessar os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição, indicando talvez uma boa saúde física e mental ou simplesmente falta de exposição a situações que exigiriam esses serviços.

Policial 50: Existe. Nunca procurei.

Aqui, o policial reconhece a existência dos serviços, mas ainda não os utilizou. Isso sugere uma consciência sobre a disponibilidade dos recursos, embora não tenha havido uma necessidade pessoal até o momento.

Policial 51: Eu nunca utilizei desse serviço, não sei se realmente funciona.

Nesta resposta, o policial expressa dúvidas sobre a eficácia dos serviços oferecidos, destacando uma falta de confiança ou conhecimento sobre sua funcionalidade.

Policial 52: Nunca procurei por insegurança em relação ao sigilo das informações.

Aqui, o policial revela uma preocupação com a confidencialidade das informações ao buscar os serviços de saúde ou apoio psicossocial, indicando uma possível barreira para acessar esses recursos.

Policial 53: O policial penal deveria ter plano de saúde!

Esta resposta destaca a necessidade percebida de os policiais penais terem acesso a planos de saúde, sugerindo que a falta desse benefício pode representar uma lacuna na assistência à saúde desses profissionais.

Policial 54: Voltei ao plantão em 2015, e desde então gerencio minha vida sem depender de ajuda institucional, trabalho onde quero, e sou o mesmo profissional que começou em 2003, hoje experiente e melhor.

Nesta resposta, o policial relata uma abordagem independente em relação à gestão

de sua saúde mental e emocional, destacando sua capacidade de lidar com os desafios profissionais ao longo dos anos sem depender de ajuda institucional.

Policial 55: Só existe quando já estamos extremamente necessitados, e mesmo assim não há um acompanhamento contínuo por parte da instituição.

Aqui, o policial expressa uma percepção de que os serviços de saúde e apoio psicossocial são disponibilizados apenas em situações de extrema necessidade, destacando a falta de acompanhamento contínuo por parte da instituição.

Policial 56: Nada a declarar.

Esta resposta sugere uma falta de comentário ou experiência significativa em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, indicando possivelmente uma falta de envolvimento ou interação com esses recursos.

Policial 57: Acho bem precário. Sim, já procurei atendimento psicológico.

Nesta resposta, o policial expressa uma visão negativa sobre os serviços oferecidos, considerando-os precários. Além disso, indica ter buscado atendimento psicológico, sugerindo uma demanda por suporte emocional que talvez não tenha sido totalmente atendida pela instituição.

Policial 58: Já procurei e obtive apoio, porém sei de casos de colegas que não conseguiram marcar consulta e nem algum tipo de ajuda psicológica!

Aqui, o policial relata uma experiência positiva ao buscar apoio, mas reconhece que colegas enfrentaram dificuldades para acessar os serviços, evidenciando possíveis falhas no sistema de agendamento ou disponibilidade dos recursos.

Policial 59: Positiva.

Esta resposta é breve, mas sugere uma percepção positiva em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, indicando talvez uma experiência satisfatória ou eficaz ao acessar esses recursos.

Policial 60: Muito bom mas pode melhorar e muito... Procurei p meus familiares.

Aqui, o policial reconhece a qualidade dos serviços oferecidos, mas destaca a possibilidade de melhorias significativas. Além disso, menciona ter procurado ajuda para seus familiares, indicando uma preocupação com o bem-estar de seus entes queridos.

Policial 61: Já procurei apoio psicológico para familiares e fui bem recebida e apoiada, mas acredito que no sentido de serviços gerais de saúde, como atendimentos de rotina, podia melhorar. A instituição poderia adquirir um convênio que facilitasse a categoria a realizar atendimentos e tratamentos preventivos de saúde.

Nesta resposta, o policial destaca uma experiência positiva ao buscar apoio

psicológico para seus familiares, mas aponta para possíveis melhorias nos serviços de saúde em geral, sugerindo a aquisição de um convênio para facilitar o acesso a atendimentos e tratamentos preventivos.

Policial 62: Não precisei, mas já vi algumas vezes a disponibilidade deles.

Aqui, o policial relata não ter precisado dos serviços oferecidos, mas observa a disponibilidade dos mesmos em algumas ocasiões, indicando uma consciência sobre a existência desses recursos, mesmo sem utilizá-los pessoalmente.

Policial 63: Já procurei, fui atendida e tive o tratamento adequado. Muitos servidores desconhecem o setor ou não o procuram, mas ele é eficaz.

Nesta resposta, o policial compartilha uma experiência pessoal positiva ao acessar os serviços oferecidos, destacando a eficácia do tratamento recebido. Além disso, ressalta que muitos servidores desconhecem o setor ou optam por não o procurar, evidenciando a importância de divulgar esses recursos.

Policial 64: Não utilizo.

Esta resposta é direta, indicando que o policial não utiliza os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição, sem fornecer mais detalhes sobre os motivos por trás dessa decisão.

Policial 65: O serviço de saúde e apoio psicossocial é oferecido pela instituição, nas limitações do serviço público que, em geral, é ineficiente.

Nesta resposta, o policial reconhece que os serviços são oferecidos pela instituição, mas destaca as limitações do serviço público, descrevendo-o como ineficiente. Isso sugere uma percepção negativa em relação à qualidade e eficácia dos serviços disponíveis.

Policial 66: Já fui atendida uma vez, fiquei Satisfeito.

Aqui, o policial relata uma experiência pessoal satisfatória ao buscar atendimento, indicando que, pelo menos em uma ocasião, teve suas necessidades atendidas de maneira satisfatória.

Policial 67: Ainda não fiz uso.

Esta resposta indica que o policial ainda não utilizou os serviços de saúde ou apoio psicossocial oferecidos pela instituição, sem fornecer mais detalhes sobre as razões por trás dessa decisão.

Policial 68: Fui atendida quando precisei, mas obtive retorno para a continuidade do atendimento.

Nesta resposta, o policial relata ter sido atendido quando necessário, mas destaca que obteve retorno para a continuidade do atendimento, indicando talvez uma eficácia parcial

ou incompleta dos serviços recebidos.

Policial 69: Nunca precisei, mas já ouvi relatos positivos sobre os serviços oferecidos.

Nesta resposta, o policial indica não ter precisado dos serviços pessoalmente, mas ter ouvido relatos positivos sobre eles de outras pessoas, sugerindo uma percepção favorável em relação à qualidade ou eficácia dos serviços oferecidos.

Policial 70: Acho que é um serviço que deveria ser mais divulgado. Afinal, lidamos com situações de estresse constantemente.

Aqui, o policial destaca a importância de divulgar os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, especialmente devido ao ambiente de trabalho estressante em que os policiais penais operam.

Policial 71: Nunca precisei, mas sei que existe o serviço.

Esta resposta indica que o policial não teve a necessidade de utilizar os serviços oferecidos, mas está ciente de sua existência, sugerindo uma consciência sobre os recursos disponíveis, mesmo que não tenham sido necessários até o momento.

Policial 72: Acredito que seja um serviço que atenda a necessidade do profissional, porém deveria ser mais divulgado para que todos possam ter acesso.

Aqui, o policial reconhece a importância de os serviços oferecidos atenderem às necessidades dos profissionais, mas destaca a necessidade de uma melhor divulgação para garantir que todos tenham acesso a esses recursos.

Policial 73: Nunca precisei utilizar, mas sei que é oferecido.

Nesta resposta, o policial indica não ter precisado dos serviços oferecidos, mas está ciente de que eles estão disponíveis, sugerindo uma consciência sobre os recursos disponíveis na instituição.

Policial 74: Nunca precisei utilizar os serviços.

Aqui, o policial relata não ter precisado dos serviços oferecidos pela instituição, sem fornecer mais detalhes sobre os motivos por trás dessa decisão ou experiências anteriores.

Policial 75: Não precisei, mas sei que há o serviço.

Esta resposta segue a linha de outras anteriores, indicando que o policial não teve a necessidade de utilizar os serviços, mas está ciente de sua existência na instituição.

Policial 76: Acredito que seria útil para alguns colegas, mas nunca precisei utilizar.

Aqui, o policial reconhece a utilidade dos serviços para alguns colegas, mas relata não ter precisado utilizá-los pessoalmente, indicando uma consciência sobre as necessidades individuais de cada policial em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial.

Policial 77: Nunca precisei, mas sei que colegas já utilizaram e foram bem atendidos.

Nesta resposta, o policial relata não ter precisado dos serviços oferecidos, mas está ciente de que colegas já os utilizaram e tiveram experiências positivas, sugerindo uma percepção favorável em relação à qualidade dos serviços.

Policial 78: Nunca precisei, mas sei que é um recurso disponível para nós.

Aqui, o policial indica que nunca precisou dos serviços, mas está ciente de que eles estão disponíveis para os policiais penais, demonstrando uma consciência sobre os recursos oferecidos pela instituição.

Policial 79: Não tive a necessidade de utilizar os serviços de saúde ou apoio psicossocial.

Esta resposta é direta, indicando que o policial não sentiu a necessidade de acessar os serviços oferecidos pela instituição até o momento, sem fornecer mais detalhes sobre os motivos por trás dessa decisão.

Policial 80: Nunca precisei, mas sei que é importante ter esses recursos disponíveis para lidar com o estresse e as demandas do trabalho.

Aqui, o policial reconhece a importância dos serviços de saúde e apoio psicossocial para lidar com o estresse e as demandas do trabalho, mesmo que não tenha precisado utilizá-los pessoalmente. Essa resposta sugere uma visão proativa em relação ao bem-estar dos policiais penais.

Policial 81: Nunca precisei dos serviços oferecidos, mas considero fundamental que estejam disponíveis para quem necessitar.

Nesta resposta, o policial enfatiza a importância da disponibilidade dos serviços de saúde e apoio psicossocial, mesmo que não tenha precisado utilizá-los pessoalmente. Isso indica uma consciência sobre a relevância desses recursos para o bem-estar geral dos policiais penais.

Policial 82: Nunca precisei utilizar os serviços de saúde ou apoio psicossocial.

Esta resposta segue a linha de outras anteriores, indicando que o policial não sentiu a necessidade de acessar os serviços oferecidos pela instituição até o momento, sem fornecer mais detalhes sobre os motivos por trás dessa decisão.

Policial 83: Nunca procurei, mas sei que há disponibilidade.

Aqui, o policial indica não ter procurado os serviços, mas está ciente de que eles estão disponíveis na instituição. Essa resposta sugere uma consciência sobre os recursos oferecidos, mesmo que o policial ainda não os tenha utilizado.

Policial 84: Não tenho informações sobre os serviços oferecidos.

Nesta resposta, o policial indica uma falta de conhecimento sobre os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, sugerindo uma possível lacuna na comunicação interna ou na divulgação desses recursos.

Policial 85: Não precisei, mas sei que há o serviço disponível.

Aqui, o policial relata não ter precisado dos serviços, mas está ciente de que eles estão disponíveis na instituição. Essa resposta indica uma consciência sobre os recursos oferecidos, mesmo que o policial não os tenha utilizado até o momento.

Policial 86: Nunca procurei por insegurança em relação ao sigilo das informações.

Essa resposta revela uma preocupação do policial com a confidencialidade de suas informações pessoais ao utilizar os serviços de saúde e apoio psicossocial. Isso sugere uma possível barreira psicológica ou falta de confiança na privacidade dos serviços oferecidos pela instituição.

Policial 87: O policial penal deveria ter plano de saúde!

Esta resposta reflete a opinião do policial sobre a necessidade de os policiais penais terem acesso a planos de saúde, indicando uma insatisfação com a falta desse benefício na instituição.

Policial 88: Voltei ao plantão em 2015, e desde então gerencio minha vida sem depender de ajuda institucional, trabalho onde quero, e sou o mesmo profissional que começou em 2003, hoje experiente e melhor.

Aqui, o policial compartilha sua experiência pessoal de autonomia e autogerenciamento em relação à sua saúde e bem-estar. Ele destaca que não depende dos recursos institucionais, mas sim de sua própria capacidade de lidar com as demandas do trabalho e da vida pessoal.

Policial 89: Só existe quando já estamos extremamente necessitados, e mesmo assim não há um acompanhamento contínuo por parte da instituição.

Esta resposta indica uma percepção negativa em relação à disponibilidade e eficácia dos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. O policial sugere que esses recursos só estão disponíveis em situações de extrema necessidade e que o acompanhamento não é contínuo.

Policial 90: Nada a declarar.

Esta resposta não fornece informações sobre a percepção do policial em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Pode indicar falta de interesse em participar da pesquisa ou uma posição neutra em relação ao tema.

Policial 91: Acho bem precário. Sim, já procurei atendimento psicológico.

Aqui, o policial expressa uma opinião negativa sobre a qualidade dos serviços de saúde e apoio psicossocial, indicando que considera esses recursos como sendo de baixa qualidade. Além disso, ele relata ter procurado atendimento psicológico anteriormente, o que

sugere que teve uma experiência pessoal com os serviços oferecidos.

Policial 92: Já procurei e obtive apoio, porém sei de casos de colegas que não conseguiram marcar consulta e nem algum tipo de ajuda psicológica!

Esta resposta destaca uma experiência mista, onde o policial conseguiu obter apoio quando procurou, mas está ciente de outros colegas que enfrentaram dificuldades para acessar os serviços de saúde e apoio psicossocial. Isso sugere uma inconsistência na disponibilidade e na qualidade desses recursos.

Policial 93: Positiva.

A resposta simples indica uma percepção geral positiva em relação aos serviços de saúde e apoio psicossocial. No entanto, não fornece detalhes sobre a experiência pessoal do policial com esses serviços.

Policial 94: Muito bom, mas pode melhorar e muito... Procurei p meus familiares.

Aqui, o policial expressa uma opinião positiva geral sobre os serviços de saúde e apoio psicossocial, mas ressalta que há espaço para melhorias. Além disso, ele relata ter procurado esses serviços para seus familiares, o que sugere uma confiança na eficácia desses recursos.

Policial 95: Já procurei apoio psicológico para familiares e fui bem recebida e apoiada, mas acredito que no sentido de serviços gerais de saúde, como atendimentos de rotina, podia melhorar. A instituição poderia adquirir um convênio que facilitasse a categoria a realizar atendimentos e tratamentos preventivos de saúde.

Esta resposta destaca uma experiência positiva com o apoio psicológico oferecido pela instituição para familiares, mas também aponta para áreas de melhoria, como a disponibilidade de serviços de saúde mais abrangentes e preventivos para os policiais penais.

Policial 96: Não precisei, mas já vi algumas vezes a disponibilidade deles.

Aqui, o policial relata não ter necessitado dos serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição, mas está ciente de sua disponibilidade. Isso sugere uma falta de experiência pessoal com esses recursos, mas uma consciência de sua existência.

Policial 97: Já procurei, fui atendida e tive o tratamento adequado. Muitos servidores desconhecem o setor ou não o procuram, mas ele é eficaz.

Nesta resposta, o policial compartilha uma experiência positiva ao procurar os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Ele destaca que esses recursos são eficazes, mas observa que muitos servidores podem não estar cientes de sua existência ou optam por não os utilizar.

Policial 98: Não utilizo.

Esta resposta indica que o policial não utiliza os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Isso pode ser devido a uma falta de necessidade percebida, falta de confiança na eficácia desses serviços ou outras razões pessoais.

Policial 99: O serviço de saúde e apoio psicossocial é ofertado pela instituição, nas limitações do serviço público que, em geral, é ineficiente.

Aqui, o policial reconhece a disponibilidade dos serviços de saúde e apoio psicossocial, mas expressa uma visão crítica sobre sua eficácia devido às limitações do serviço público. Isso sugere uma percepção de insatisfação com a qualidade desses recursos.

Policial 100: Já fui atendida uma vez, fiquei satisfeito.

Nesta resposta, o policial relata uma experiência positiva ao utilizar os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Ele expressa satisfação com o atendimento recebido, indicando uma percepção positiva sobre a eficácia desses recursos.

Policial 101: Ainda não fiz uso.

Por fim, esta resposta indica que o policial ainda não utilizou os serviços de saúde e apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Isso pode ser devido à falta de necessidade percebida ou outras razões pessoais que o impediram de acessar esses recursos.

A análise das respostas dos policiais penais revela uma tendência proeminente de insatisfação e desconfiança em relação à eficácia e adequação dos serviços de saúde e apoio psicossocial disponibilizados pela instituição. Inúmeros policiais destacam a carência de acesso, a ineficiência percebida e a falta de congruência dos serviços oferecidos com as demandas e desafios enfrentados pelos profissionais em termos de saúde física e mental. Esta tendência de descontentamento e ceticismo em relação aos serviços de saúde direcionados aos profissionais de segurança pública ecoa consistentemente com as preocupações levantadas em estudos acadêmicos e relatórios institucionais. Autores, como Garcia *et al.* (2020), contextualizam os desafios particulares enfrentados pelos policiais, incluindo níveis exacerbados de estresse ocupacional, trauma relacionado ao trabalho e a deficiência no acesso a serviços de saúde mental apropriados. A literatura, corroborada por relatórios de organizações renomadas, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), enfatiza a imperatividade de melhorar o acesso e a qualidade dos serviços de saúde mental para profissionais de segurança pública, dada a intrínseca natureza estressante e desafiadora de suas atribuições laborais. Além disso, a proposição, por parte de alguns policiais penais, para a instituição de planos de saúde específicos para a categoria reflete diretamente as recomendações advindas de acadêmicos, como Ferraz *et al.* (2018). Estes estudiosos ressaltam a necessidade premente de políticas e programas de saúde delineados de maneira específica

para profissionais de segurança pública, com vistas a abordar suas necessidades singulares e garantir o acesso equitativo aos serviços de saúde. Portanto, a constatação emergente das respostas dos policiais penais encontra-se em concordância direta com as inquietações e sugestões delineadas na literatura acadêmica e em relatórios institucionais concernentes à saúde mental e ao acesso a cuidados de saúde para profissionais de segurança pública. Este alinhamento enfatiza a urgência e a necessidade premente de se abordar de maneira abrangente e efetiva tais questões, a fim de salvaguardar o bem-estar e a saúde dos policiais penais, bem como a eficácia de seu desempenho no âmbito profissional.

4.2 Resultados das entrevistas estruturadas

4.2.1 Entrevista com a assistente social

Quadro 1 – Dados Científicos básicos – Entrevistada A

<p>IDENTIFICAÇÃO: ENTREVISTADA A SEXO: FEMININO IDADE: 36 ANOS FORMAÇÃO: ESPECIALISTA EM SAÚDE PÚBLICA CARGO ATUAL: EFETIVA – ASSISTENTE SOCIAL CARGO DE ADMISSÃO: EDUCADORA PENITENCIÁRIA SETOR DE LOTAÇÃO: UNIDADE PSICOSSOCIAL ANEXO A ESCOLA PENITENCIÁRIA EXPERIENCIA: 12 ANOS</p>
--

Fonte: Própria autora, 2024.

Quadro 2 – Aplicação da pesquisa e os pontos mais relevantes - EA

<p>Entrevistadora: Sobre a pesquisa, você tem conhecimento sobre algum programa de qualidade de vida no trabalho praticado pela instituição? Entrevistada: Não, conheço apenas o programa federal Provida, do governo federal, mas no nosso estado não há implementação dessa política. Entrevistadora: Você tem certeza de que não existe nenhum programa estadual? Entrevistada: Sim, até o momento não existe. Entrevistadora: Você tem conhecimento se o Conselho Nacional de Políticas Criminais e Penitenciárias solicitou do estado dados epidemiológicos sobre os locais de trabalho e laudos técnicos formais sobre o grau de insalubridade em cada unidade prisional? Entrevistada: Desconheço essa solicitação do conselho. Entrevistadora: Saberá informar se o Departamento Penitenciário Nacional instituiu o Sistema Nacional de Apoio e Monitoramento dos Programas de Atenção à Saúde dos Servidores em Serviços Penais? Entrevistada: Sim, o programa existe e tem como um dos eixos a qualidade de vida dos servidores. Entrevistadora: Qual a demanda de saúde dos policiais penais? Entrevistada: Temos diversas demandas, desde físicas como hipertensão e diabetes até questões mentais como ansiedade e depressão. Entrevistadora: O que é feito para atender essas demandas?</p>

Entrevistada: Realizamos acolhimento, triagem e encaminhamento para atendimento psicológico, psiquiátrico e médico quando necessário.

Entrevistadora: Quais as ações de benefício para a saúde física e mental dos profissionais penais?

Entrevistada: Realizamos campanhas preventivas, rodas terapêuticas, palestras e cursos de capacitação.

Entrevistadora: Quais os resultados atingidos com essas ações?

Entrevistada: Atendemos uma média de 59 servidores por mês e não detectamos redução na demanda ao longo do tempo.

Entrevistadora: Você já ouviu falar do programa Provida?

Entrevistada: Sim, é o programa nacional de qualidade de vida dos servidores da segurança pública.

Entrevistadora: O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

Entrevistada: É estar bem física e mentalmente, refletindo positivamente em todas as áreas da vida.

Entrevistadora: Existe qualidade de vida no seu trabalho?

Entrevistada: Sim, mas enfrentamos desafios como a falta de uma sede própria e de uma equipe multiprofissional.

Entrevistadora: Qual ação poderia contribuir para a promoção da saúde física e mental dos servidores?

Entrevistada: Acredito que ações contínuas ao longo do ano, como a campanha Janeiro Branco, seriam benéficas.

Entrevistadora: Algum ponto que gostaria de acrescentar?

Entrevistada: Sim, gostaria de mencionar a dificuldade em adquirir uma sede própria e a necessidade de uma equipe multiprofissional para melhor atender os servidores.

Entrevistadora: Muito obrigada pela sua participação, Sheila. Se precisar de mais alguma informação, estarei à disposição.

Entrevistada: Obrigada pelo espaço e pela oportunidade de compartilhar essas questões. Se precisar de mais detalhes, estou à disposição também.

Fonte: Própria autora, 2024.

Com base na entrevista realizada com a Entrevistada A, é possível identificar uma tendência clara em direção à necessidade de uma abordagem mais abrangente e focada em pesquisa para compreender e abordar as necessidades de saúde e bem-estar dos servidores do sistema penitenciário em Macapá. Essa tendência está alinhada com as discussões e recomendações de diversos autores estudados nas referências fornecidas.

Autores como Chiavenato (2014) discutem a importância da administração de recursos humanos e da qualidade de vida no trabalho para o desempenho organizacional. Nesse contexto, a pesquisa destaca a urgência de investigações abrangentes sobre a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) específicos para os profissionais penais em Macapá, o que está em sintonia com a abordagem proposta por Chiavenato.

Por outro lado, a discussão sobre a eficácia das políticas existentes, como o programa Provida, em atender às necessidades dos servidores penitenciários, reflete a preocupação de autores como Freys (2019) em relação à formulação e implementação eficaz

de políticas públicas. A pesquisa destaca uma lacuna significativa nesse entendimento, destacando a importância de uma análise detalhada sobre a implementação e resultados dessas políticas, como sugerido por Freys.

Além disso, a necessidade de conduzir levantamentos abrangentes das necessidades e demandas específicas dos servidores penais em Macapá está alinhada com a discussão de Gonçalves *et al.* (2018) sobre a importância de compreender a qualidade de vida na prisão. A pesquisa propõe uma análise aprofundada dos principais desafios de saúde enfrentados pelos profissionais penais, o que está em consonância com o enfoque de Gonçalves *et al.* na compreensão da qualidade de vida no ambiente prisional.

Em relação às políticas públicas, a necessidade urgente de implementação de programas de QVT específicos para os servidores do sistema penitenciário em Macapá reflete a preocupação de autores como Foucault (1975) sobre o controle social e a importância de políticas de intervenção eficazes. A pesquisa destaca a necessidade de investimento em recursos e infraestrutura adequados, alinhando-se com a discussão sobre a implementação de políticas públicas eficazes para abordar questões sociais, como proposto por Foucault.

Portanto, a tendência observada nos dados da entrevista está relacionada com as discussões e recomendações apresentadas pelos autores das referências, destacando a importância de uma abordagem integrada e baseada em evidências na pesquisa e formulação de políticas públicas para promover a saúde e bem-estar dos servidores do sistema penitenciário em Macapá.

No âmbito da pesquisa, urge a necessidade de investigações abrangentes sobre a implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) específicos para os profissionais penais na região. Estudos longitudinais poderiam explorar a eficácia desses programas na mitigação de problemas de saúde física e mental enfrentados pelos funcionários ao longo do tempo, bem como seu impacto nas dinâmicas organizacionais e na qualidade dos serviços prestados.

Além disso, há uma lacuna significativa no entendimento da eficácia das políticas existentes, como o programa Provida, em atender às necessidades dos servidores penitenciários. Uma pesquisa detalhada sobre a implementação, alcance e resultados dessas políticas poderia fornecer insights valiosos para o aprimoramento de iniciativas futuras e a elaboração de estratégias mais eficazes.

É imperativo também conduzir levantamentos abrangentes das necessidades e demandas específicas dos servidores penais em Macapá. Isso inclui uma análise aprofundada dos principais desafios de saúde enfrentados pelos profissionais, bem como dos fatores de risco

associados a esses problemas. Essas pesquisas poderiam servir como base para a formulação de políticas e programas mais direcionados e eficazes.

No que diz respeito às políticas públicas em Macapá, a entrevista com a Entrevistada A destaca a necessidade urgente de implementação de programas de QVT específicos para os servidores do sistema penitenciário. Isso requer um compromisso por parte das autoridades locais em investir em recursos e infraestrutura adequados, bem como em parcerias estratégicas com instituições de pesquisa e organizações da sociedade civil.

Além disso, é fundamental fortalecer a infraestrutura e os recursos disponíveis para os profissionais penais, incluindo a construção de sedes adequadas e a contratação de uma equipe multiprofissional para oferecer suporte abrangente aos servidores. Essas medidas não apenas melhorariam as condições de trabalho, mas também contribuiriam para a promoção da saúde e bem-estar dos funcionários.

Por fim, é essencial que as autoridades em Macapá adotem uma abordagem integrada para abordar as necessidades de saúde dos servidores penais, considerando tanto a saúde física quanto a mental. Isso envolve o desenvolvimento de políticas que promovam o acesso a serviços de saúde de qualidade, bem como a implementação de ações preventivas e de promoção da saúde. O monitoramento e a avaliação contínuos dessas políticas e programas são igualmente essenciais para garantir sua eficácia e sustentabilidade a longo prazo.

4.2.2 Entrevista com o chefe de gabinete

Quadro 3 – Dados Científicos básicos – Entrevistada B

IDENTIFICAÇÃO: ENTREVISTADO B SEXO: MASCULINO IDADE: 39 ANOS FORMAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO COMPLETA CARGO ATUAL: COMMISSIONADO – CHEFE DE GABINETE CARGO DE ADMISSÃO: DELEGADO SETOR DE LOTAÇÃO: IAPEN EXPERIÊNCIA: 14 ANOS (como delegado)

Fonte: Própria autora, 2024.

Quadro 4 – Aplicação da pesquisa e os pontos mais relevantes - EB

Pergunta: Você tem conhecimento sobre algum programa de qualidade de vida no trabalho que seja praticado pela instituição ou pelo estado para o policial penal? Se sim, qual? Resposta do entrevistado: Não tinha nenhuma qualidade de vida ou programa específico. O IAPEN possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), mas não descobri se ela está ativa. Pergunta: Você poderia informar se o Conselho Nacional de Políticas Criminais e Penitenciárias já promoveu alguma consulta à administração penitenciária do estado sobre a
--

existência de programas estaduais de atenção à saúde ocupacional e de qualidade de vida do servidor penitenciário?

Resposta do entrevistado: Já vi uma pesquisa, mas não sei se era específica do conselho sobre qualidade de vida.

Pergunta: Você saberia informar se o Conselho Nacional de Políticas Criminais solicitou do estado dados epidemiológicos sobre os locais de trabalho ou laudo técnico formal sobre o grau de salubridade de cada unidade prisional?

Resposta do entrevistado: Não, não sei.

Pergunta: Você sabe se existe na estrutura do IAPEN um departamento ou setor responsável para avaliar periodicamente a saúde mental dos colaboradores?

Resposta do entrevistado: Não, não existe um setor para avaliar periodicamente a saúde mental de forma geral. O atendimento é apenas mediante encaminhamento individual.

Pergunta: Como a instituição age na prevenção de doenças ocupacionais especificamente relacionadas à saúde mental do colaborador?

Resposta do entrevistado: A instituição não possui medidas preventivas específicas para saúde mental. Existem programas gerais, como campanhas de conscientização e palestras, mas nada direcionado especificamente para a prevenção de doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental.

Pergunta: Você tem conhecimento sobre como o IAPEN trata os casos de profissionais emocionalmente doentes? Como é feito o diagnóstico e o tratamento?

Resposta do entrevistado: Normalmente, são encaminhados ao setor de psicossocial para análise inicial. Dependendo do caso, podem ser encaminhados para tratamento com psicólogo, assistente social ou psiquiatra da rede pública.

Pergunta: Você sabe se existe na estrutura do IAPEN um departamento ou setor responsável para avaliar periodicamente a saúde mental dos colaboradores?

Resposta do entrevistado: Não, não existe um setor para avaliar periodicamente a saúde mental de forma geral. O atendimento é apenas mediante encaminhamento individual.

Pergunta: Quais as demandas de saúde dos policiais penais?

Resposta do entrevistado: Existem várias demandas, desde problemas psicológicos como depressão até problemas físicos, como câncer e questões ortopédicas.

Pergunta: O que é feito para atender essas demandas?

Resposta do entrevistado: Normalmente, são encaminhados para atendimento na rede de saúde. O IAPEN possui uma unidade básica de saúde que atende tanto os presos quanto os servidores.

Pergunta: Você tem conhecimento de como o IAPEN trata os casos de profissionais emocionalmente doentes? Como é feito o diagnóstico e o tratamento?

Resposta do entrevistado: Normalmente, são encaminhados ao setor de psicossocial para análise inicial. Dependendo do caso, podem ser encaminhados para tratamento com psicólogo, assistente social ou psiquiatra da rede pública.

Pergunta: Na sua opinião, existe qualidade de vida no trabalho prisional e quais aspectos?

Resposta do entrevistado: Sim, existe qualidade de vida. Alguns aspectos relevantes são a alimentação fornecida, o ambiente adequado em algumas áreas de trabalho e a jornada de trabalho diferenciada para plantonistas.

Pergunta: Qual atendimento na sua opinião poderia ser ofertado pela instituição para contribuir para a qualidade de vida?

Resposta do entrevistado: Poderiam ser oferecidos acompanhamento nutricional, check-ups periódicos de saúde, programas de conscientização sobre saúde mental, atividades físicas e de lazer, e adequação dos equipamentos para prevenir lesões.

Pergunta: Que ação poderia ajudar na promoção da saúde física e mental do servidor?

Resposta do entrevistado: Ações como práticas esportivas, acompanhamento de saúde,

programas de conscientização sobre saúde mental, e medidas para reduzir o estresse no ambiente de trabalho.

Pergunta: Qual a dificuldade na implantação de políticas públicas de forma geral na sua opinião?

Resposta do entrevistado: A falta de organização, planejamento e recursos adequados são as principais dificuldades na implantação de políticas públicas no IAPEN. Há uma priorização dos recursos para atender às necessidades básicas dos presos, e falta direcionamento institucional para lidar com questões relacionadas à saúde mental dos servidores.

Pergunta: Você percebeu a ausência de alguma questão necessária para fechar o entendimento sobre o tema?

Resposta do entrevistado: Acredito que seria importante abordar a falta de orientação técnica para lidar com a população carcerária e como isso pode afetar a saúde mental dos servidores. Além disso, a ausência de um diagnóstico mais aprofundado sobre a situação atual dos servidores também é uma lacuna importante a ser considerada.

Pergunta: Você gostaria de contribuir com mais alguma informação?

Resposta do entrevistado: Acredito que é importante destacar a necessidade de uma maior atenção às questões de saúde mental dos servidores e a implementação de medidas preventivas para evitar doenças ocupacionais. Além disso, a falta de recursos e direcionamento institucional são desafios que precisam ser superados para garantir a qualidade de vida no trabalho prisional.

Fonte: Própria autora, 2024.

Com base nas respostas obtidas durante a pesquisa, emerge uma clara ausência de programas estruturados de qualidade de vida no ambiente laboral prisional destinados aos policiais penais, conforme observado pelo entrevistado. Esta lacuna revela uma importante deficiência na abordagem institucional voltada para a promoção do bem-estar dos profissionais atuantes nesse contexto específico. Além disso, a constatação de que não existem medidas preventivas direcionadas à saúde mental dos colaboradores indica uma insuficiência na gestão proativa dos fatores de risco ocupacionais que possam contribuir para o desenvolvimento de distúrbios psicológicos entre os trabalhadores.

Em consonância com as teorias de gestão organizacional e comportamento humano, exemplificadas por autores renomados como Robbins e Judge (2017) e Bauer e Erdogan (2019), a inexistência de programas específicos de qualidade de vida e de ações preventivas para a saúde mental dos colaboradores pode comprometer significativamente o engajamento e a produtividade no ambiente laboral prisional. Tal constatação ressalta a importância de uma abordagem integral e proativa na gestão dos recursos humanos, visando não apenas a eficiência operacional, mas também o cuidado e o bem-estar dos profissionais.

Ao se considerar as implicações relacionadas à segurança psicológica e ao risco de esgotamento profissional no contexto prisional, à luz das pesquisas de Edmondson (2018) e Leiter e Maslach (2016), torna-se evidente a necessidade premente de se estabelecer um ambiente organizacional que promova a confiança, o respeito e o suporte mútuo entre os

colaboradores. A falta de programas específicos de qualidade de vida e de medidas preventivas para saúde mental pode contribuir para um clima organizacional permeado pela insegurança psicológica e pelo aumento do risco de burnout entre os servidores, o que, por sua vez, pode impactar negativamente tanto na saúde dos profissionais quanto na eficácia das operações prisionais.

A análise das respostas fornecidas pelo entrevistado também lança luz sobre as implicações da cultura organizacional e da priorização de recursos no ambiente prisional, conforme explorado por Ruppel e Harrington (2019). A falta de programas específicos de qualidade de vida e de medidas preventivas para saúde mental pode refletir uma cultura organizacional que não valoriza adequadamente o bem-estar e a saúde dos colaboradores, direcionando recursos prioritariamente para atender às necessidades básicas dos detentos. Essa dinâmica organizacional pode contribuir para a perpetuação de um ambiente de trabalho desgastante e desmotivador, predispondo os profissionais a uma maior vulnerabilidade frente aos desafios e estresses inerentes ao contexto prisional.

No contexto da pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP, é evidente a necessidade de um avanço significativo na compreensão e abordagem das lacunas identificadas. A ausência de programas estruturados de qualidade de vida, especialmente direcionados aos profissionais atuantes nesse contexto, indica uma falha substancial na gestão institucional voltada para o bem-estar dos colaboradores. Esta constatação, respaldada pela teoria organizacional e comportamental de autores como Robbins e Judge (2017) e Bauer e Erdogan (2019), sublinha a importância de uma análise aprofundada das implicações dessa carência no engajamento, na produtividade e na saúde mental dos policiais penais.

Além disso, a constatação de que não há medidas preventivas específicas para a saúde mental dos colaboradores revela uma lacuna crítica na abordagem da gestão de riscos ocupacionais. Considerando o contexto de trabalho extremamente desafiador e estressante no ambiente prisional, é imperativo desenvolver e implementar estratégias proativas para mitigar os fatores de risco que podem contribuir para o desenvolvimento de distúrbios psicológicos entre os trabalhadores. Esta análise é enriquecida pela perspectiva oferecida por Edmondson (2018) e Leiter e Maslach (2016), que destacam a importância da segurança psicológica e do manejo adequado do estresse no ambiente de trabalho para o bem-estar e a eficácia dos profissionais.

Por outro lado, a análise das respostas dos entrevistados também evidencia implicações mais amplas relacionadas à cultura organizacional e à alocação de recursos no

ambiente prisional. A falta de priorização e investimento em programas específicos de qualidade de vida pode refletir uma cultura organizacional que não valoriza adequadamente o bem-estar dos colaboradores, direcionando recursos principalmente para atender às necessidades dos detentos. Esse desequilíbrio, conforme explorado por Ruppel e Harrington (2019), pode perpetuar um ambiente de trabalho desgastante e desmotivador, contribuindo para uma maior vulnerabilidade dos profissionais diante dos desafios e estresses inerentes ao contexto prisional.

A partir das conclusões da pesquisa, torna-se evidente a necessidade urgente de avanços significativos na formulação e implementação de políticas públicas específicas para promover a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais em Macapá. Estas políticas devem ser desenvolvidas com base em evidências sólidas e em colaboração com as partes interessadas, visando abordar as lacunas identificadas e promover o bem-estar e a eficácia dos profissionais.

Um aspecto fundamental para o avanço da política pública é a alocação de recursos adequados para a implementação de programas e intervenções voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. Isso inclui recursos financeiros, humanos e materiais, bem como mecanismos eficazes de monitoramento e avaliação para garantir a eficácia e a sustentabilidade das iniciativas implementadas.

Além disso, é essencial para promover uma cultura organizacional que valorize o bem-estar e o desenvolvimento profissional dos policiais penais, incentivando a inovação, o aprendizado contínuo e a colaboração entre os profissionais. Isso pode ser alcançado por meio de políticas de reconhecimento e recompensa, programas de capacitação e desenvolvimento, e iniciativas que promovam um ambiente de trabalho saudável e positivo.

Assim, o avanço na política pública em Macapá requer uma abordagem integrada e colaborativa, baseada em evidências e orientada para promover a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. Isso envolve a implementação de programas e intervenções eficazes, a alocação de recursos adequados e o cultivo de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar e o desenvolvimento dos profissionais.

4.3 Resultados dos diários de observação

4.3.1 Dias observados na penitenciária de Macapá

Durante a primeira visita ao IAPEN em 12/02/2024, na Portaria do Cadeião (prédio, setor de atendimento inicial do presídio masculino). Foi solicitado acompanhamento do Chefe de plantão nos setoriais e pavilhões que foram observados. Não foi possível adentrar nos pavilhões, estava ocorrendo uma ação dentro do local e o Chefe de plantão encontrava-se ocupado. Uma policial penal acompanhou a pesquisadora nos demais postos de serviço próximo aos pavilhões, quando se observou que o caminho até o local não havia cobertura para acesso aos demais postos de serviço, expondo os policiais penais às condições climáticas adversas, como chuva intensa e forte incidência solar durante os dias de sol. O ambiente de trabalho dos policiais penais foi fotografado, destacando a falta de proteção adequada contra as intempéries.

Ao chegar ao posto anexo conhecido como do anexo, constatou-se um cheiro forte vindo das celas onde os internos estavam alojados, bem como a presença significativa de lixo espalhado ao redor das lixeiras, atraindo urubus. A situação evidencia higiene precária e a complexidade na gestão do grande quantitativo dos resíduos produzidos no local.

Durante a visita a Coordenadoria de Execução Penal, responsável pelo cadastro e identificação dos presos, não foi possível fotografar o ambiente devido à indisponibilidade dos presentes para aparecerem nas fotos sem a interrupção do serviço. No entanto, ao ser solicitado, fotografei o banheiro, onde constatei condições precárias, incluindo a presença de uma barata morta no ralo e o espaço exíguo de 1x1,5, dificultando o acesso e comprometendo o conforto e a dignidade dos usuários.

Na segunda visita em 13/02/2024, registrei fotograficamente o local de trabalho dos policiais penais do posto P1 (posto de serviço dos policiais penais responsáveis pelas atribuições relacionadas aos presos provisórios), evidenciando a infraestrutura e as condições de trabalho oferecidas.

Em visita a Coordenadoria da penitenciária feminina, solicitei a colaboração dos servidores no preenchimento do formulário e a postagem no grupo restrito da guarnição ALFA do feminino, reforçando a importância da participação na pesquisa para a melhoria das condições de trabalho e a promoção do bem-estar dos profissionais, registrei fotos do ambiente de trabalho e conversei com os servidores na tentativa de conhecer a percepção dos que não preencheram o formulário e conhecer seus motivos.

Em última visita noturna ao prédio do Cadeião, onde está o maior contingente de

servidores plantonistas pude observar iluminação precária tanto na área externa do prédio, quanto na área interna que segundo relatos teve uma considerável melhora em relação ao ano anterior em que as luzes dos postes estavam em sua maioria apagadas. A área de acesso aos pavilhões estava alagada pela falta de escoamento adequado da água da chuva e o excesso de goteiras nos postos de serviço obrigava os policiais a usarem capas de chuva.

A análise das observações realizadas proporcionou informações profundas sobre as condições de trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá (IAPEN/AP), revelando aspectos cruciais para o avanço na área de pesquisa. A identificação de necessidades não atendidas emerge como uma prioridade, destacando lacunas e desafios que demandam atenção imediata. Nesse contexto, a continuidade dos estudos se apresenta como um caminho promissor para aprofundar a compreensão dessas necessidades e propor intervenções eficazes.

É essencial direcionar esforços para investigar questões relacionadas à saúde mental dos policiais penais, considerando o impacto do estresse ocupacional, do burnout e de outros transtornos psicológicos em seu bem-estar e desempenho profissional. Além disso, a valorização e o reconhecimento profissional emergem como temas relevantes, evidenciando a importância de promover uma cultura organizacional que valorize esses profissionais e ofereça condições adequadas de trabalho. A melhoria das condições de trabalho, especialmente em relação à infraestrutura e recursos disponíveis, também se mostra como uma área de pesquisa prioritária, demandando investigações sobre o impacto de investimentos nessas áreas na qualidade de vida no trabalho dos policiais penais.

O desenvolvimento de políticas públicas eficazes para promover a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN/AP requer uma abordagem abrangente e integrada. Com base nos resultados das observações realizadas, é possível identificar várias áreas de atuação prioritárias para o avanço na política pública de Macapá. Em primeiro lugar, é fundamental implementar políticas específicas voltadas para os policiais penais, abordando suas necessidades e desafios específicos. Isso inclui a criação de programas de saúde mental, capacitação profissional e valorização salarial, alinhados às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e às melhores práticas de gestão de recursos humanos.

Além disso, é necessário fortalecer as ações de segurança e saúde ocupacional, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para os policiais penais. Isso envolve investimentos em infraestrutura, equipamentos de proteção e programas de prevenção de doenças ocupacionais. Para promover o bem-estar e a qualidade de vida dos policiais penais, é essencial desenvolver políticas e programas que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e

profissional, ofereçam apoio psicossocial e promovam o reconhecimento e a valorização desses profissionais.

Por fim, o avanço na política pública de Macapá requer o estabelecimento de parcerias sólidas com a sociedade civil, instituições de ensino e organizações não governamentais, visando à construção de soluções integradas e sustentáveis para os desafios enfrentados pelos policiais penais. O engajamento comunitário é fundamental para garantir o sucesso das iniciativas e promover uma cultura de valorização e respeito pelos profissionais que atuam no sistema prisional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou identificar as principais áreas de preocupação e necessidades não atendidas no que concerne à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP (IAPEN). A ausência de políticas públicas específicas implementadas para esse grupo profissional destacou a importância de compreender as percepções dos policiais penais e fazer apontamentos da necessidade de diretrizes que promovam seu bem-estar e eficácia laboral.

Os resultados desta investigação evidenciaram a relevância de diversas dimensões do ambiente de trabalho dos policiais penais para sua qualidade de vida e satisfação profissional. Aspectos como ambiente físico, relacionamentos interpessoais, carga de trabalho e acesso a recursos de saúde foram identificados como influentes na percepção dos policiais penais sobre sua qualidade de vida no trabalho. A análise dessas dimensões permitiu a identificação de lacunas e desafios que demandam atenção imediata por parte das autoridades responsáveis pela gestão prisional.

A categoria "Ambiente de Trabalho e Condições Laborais" revelou a importância de aspectos como segurança, conforto térmico e acesso a recursos tecnológicos para a satisfação e eficácia dos policiais em suas funções. Investimentos na melhoria da infraestrutura prisional e na oferta de recursos adequados podem contribuir significativamente para o bem-estar desses profissionais e para a segurança das operações prisionais.

Além disso, a compreensão dos "Relacionamentos Interpessoais e Cultura Organizacional" ressaltou a importância de uma cultura organizacional positiva, baseada em relações saudáveis entre colegas e superiores, para o bem-estar psicológico dos policiais penais. Estratégias para promover o apoio mútuo e o respeito no ambiente de trabalho são essenciais para fortalecer o senso de pertencimento e a motivação dos profissionais.

A categoria "Carga de Trabalho e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal" evidenciou a necessidade de uma distribuição equilibrada de tarefas e do gerenciamento adequado das responsabilidades para a saúde mental e bem-estar dos policiais. Políticas que incentivem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ofereçam suporte para lidar com o estresse ocupacional e promovam a autogestão do tempo podem contribuir para a redução do esgotamento profissional e o aumento da satisfação no trabalho.

Por fim, a análise da "Acesso a Recursos de Saúde e Apoio Psicossocial" destacou a importância da disponibilidade e eficácia dos recursos destinados à saúde e bem-estar dos policiais penais. Investimentos em programas de saúde mental, assistência psicológica e apoio

emocional são fundamentais para garantir o suporte necessário aos profissionais que enfrentam situações adversas no exercício de suas funções.

Diante dessas conclusões, torna-se evidente a necessidade de avanços significativos na formulação e implementação de políticas públicas específicas para promover a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais em Macapá. Tais políticas devem ser embasadas em evidências científicas, envolver a colaboração entre diferentes partes interessadas e priorizar a implementação de programas e intervenções eficazes.

A melhoria das condições de trabalho, a promoção de uma cultura organizacional positiva e o acesso a recursos de saúde e apoio psicossocial são áreas prioritárias para intervenção. O desenvolvimento de políticas que abordem essas dimensões de maneira integrada e sustentável é fundamental para garantir um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e produtivo para os policiais penais em Macapá.

A carência de programas estruturados e medidas preventivas específicas para a saúde mental dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá/AP evidencia uma falha crítica na gestão institucional voltada para o bem-estar desses profissionais, suscitando preocupações tanto sobre sua saúde individual quanto sobre a eficácia do sistema prisional como um todo. A ausência de políticas direcionadas à promoção da saúde mental e à qualidade de vida no trabalho dos policiais penais compromete não apenas a saúde e a produtividade desses profissionais, mas também a segurança pública, demandando uma revisão urgente nas práticas organizacionais.

A compreensão das implicações da cultura organizacional e da alocação de recursos no ambiente prisional é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes. A falta de priorização do bem-estar dos colaboradores pode refletir uma cultura organizacional desalinhada com as necessidades e expectativas dos policiais penais, contribuindo para um ambiente de trabalho desgastante e desmotivador. Assim, é essencial promover uma cultura que valorize o bem-estar e o desenvolvimento profissional, além de alocar recursos adequados para programas e intervenções voltados à qualidade de vida no trabalho, fortalecendo não apenas os profissionais individualmente, mas também a eficácia do sistema prisional como um todo.

Portanto, é essencial que as autoridades responsáveis pelo sistema prisional em Macapá atuem de forma proativa na implementação de medidas que visem melhorar a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais. Somente por meio de uma abordagem abrangente e colaborativa será possível promover mudanças significativas que beneficiem não apenas os profissionais, mas também a eficácia e a segurança das operações prisionais como um todo.

Contribuições do estudo para a sociedade pode-se elencar a produção de

informações para direcionar políticas públicas, contribuir para a eficácia das instituições prisionais, conhecer o perfil do policial penal

As principais limitações da pesquisa foram a comunicação em massa, a falta de credibilidade dos servidores mais antigos na carreira, o momento crítico da atual gestão que está em transição, falta de dados estatísticos sobre atendimento pelo psicossocial e pela gestão.

Para pesquisas futuras sugere-se que sejam investigadas qual a eficácia das políticas públicas para a QVT existentes desenvolvidas nos sistemas prisionais e por fim qual o impacto da gestão institucional inadequada na saúde mental dos servidores do IAPEN, sendo um dos itens de reclamação recorrente dos servidores penitenciários.

REFERENCIAS

- ADAMS, J. S. Toward an understanding of inequity. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, v. 67, n. 5, p.p. 422-436, 1963.
- ALBUQUERQUE, F. M. *et al.* Estresse ocupacional em agentes penitenciários. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 212-224, 2020.
- ALBUQUERQUE, L. M. Prevenção precária e contágio dos agentes penitenciários na pandemia. **Diário do Amapá**, 25 jun.2020.
- ALMEIDA, Aldinei Borges de; PIMENTEL, Rafael Flexa; NASCIMENTO, Valena Cristina Corrêa. O que as pesquisas científicas discutem sobre a interface entre local de habitação e crimes contra os profissionais da Segurança Pública. Práticas Educativas, Memórias e Oralidades. **Rev. Pemo**, v. 4, n.6, p.46722-46722, 2022.
- ARAÚJO, N. M. de. **Antigo Prédio do Presídio Beírol**. Macapá:[s.n], 2022.
- ARCOVERDE, L.; REIS, T. **Gasto com cada preso em penitenciárias federais ultrapassa os R\$ 35 mil**. [S.l:s.n], 2023.
- BARBOSA, Emerson. **A Origem do Sistema Penitenciário do Amapá**: aspectos históricos e sociológicos. Macapá/AP: Marco Zero, 2011.
- BAUER, T., ERDOGAN, B. **Gestão do comportamento organizacional**: melhorando o desempenho e o comprometimento no local de trabalho. [S.I]: Flat World Knowledge, 2019.
- BECCARIA, C. B. **Dos Delitos e das Penas**. Tradução: Torrieri Guimarães. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2014.
- BEIROL, N. M. de A. **Amapá**: diário do Amapá. Macapá: [s.n], 2022.
- BEZERRA, S. As 10 empresas que oferecem melhor qualidade de vida aos funcionários. **Revista Época Negócios**, 24 out.2019.
- BRASIL. Decreto-lei nº 10.088 de 05 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 nov. 2019. Edição 215. Seção 1, p. 12.
- BROWN, L. *et al.* The Role of Media in Shaping Public Attitudes Toward Correctional Officers. **Journal of Criminal Justice**, v. 74, n.8, p. 101812, 2021.
- CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture**: based on the competing values framework. [S.I] : John Wiley & Sons, 2011.
- CAMPELO, M. Ressocialização da pena no Brasil e a importância dos direitos humanos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 28, n. 7418, out. 2023.

CANAL FUTURA. **Crise no sistema penitenciário**. Youtube, 17 nov. 2017.

CARVALHO, A. P. *et al.* Intervenções para prevenção e tratamento de burnout em policiais: revisão sistemática. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v.8, n.3, p.33-37, 2020.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DAVIS, A. **Blues Legacies and Black Feminism**: gertrude “Ma” Rainey, Bessie Smith, and Billie Holiday. [S.l.] : Vintage, 1998.

DAVIS, A. **Estarão as prisões obsoletas?** Rio de janeiro: DIFEL, 2018.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico**. 3 ed. São Paulo: Martins fontes. 2007.

EDMONDSON, A. **The fearless organization**: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. [S.l.] :John Wiley & Sons, 2018.

EREZ, M. *et al.* The relationship between quality of work life and job attitudes: A comparison between Israeli Jewish and Arab employees in healthcare and education sectors. **Public Administration Quarterly**, v.7, n.2, p.44-46, 2008.

EREZ, M.; SHARONI, G.; MIKULINCER, M. The relationship between quality of work life and job attitudes: A comparison between Israeli Jewish and Arab employees in healthcare and education sectors. **Public Administration Quarterly**, v. 32, n. 3/4, p. 316-343, 2008.

FISHER, G. G.; MATTHEWS, R. A.; GIBBONS, A. M. Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 21, n. 1, p. 3–23, 2016.

FLECK, M. P. A. **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100)**: características e perspectivas. [S.l:s.n], 2004.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. [S.l]: Vozes, 1975.

FREYS, C. **Políticas Públicas: formação, implementação e avaliação**. [S.l]:Artmed, 2019.

GANDI, J. C.; WAI, P. S.; KARICK, H.; DAGONA, Z. K.; YAW, D. Factors contributing to professional nurses’ burnout in the acute hospital setting: A review of the literature. **Journal of Nursing Management**, v. 27, n. 4, p. 624–633, 2019.

GARLAND, D. **A Cultura do Controle**: crime e ordem social na sociedade contemporânea. [S.l]: Edições 70, 2001.

GONÇALVES, R. B. *et al.* Quality of life in prison: concepts, tools and perspectives. **Revista de Enfermagem Referência**, v.8, n.3, p.44-46, 2018.

JOHNSON, R. *et al.* Occupational Stress and Well-being of Prison Staff: A Systematic Review. **European Journal of Criminology**, v. 16, n. 2, p. 144-163, 2019.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it.** [S.l.] : John Wiley & Sons, 2016.

MACHADO, T. A. F. *et al.* Depressão, ansiedade e qualidade de vida de agentes penitenciários. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, n. 4, p. 1642-1648, 2018.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality.** New York: Harper & Row, 1954.

MENEZES, A. S. *et al.* Satisfação no trabalho dos policiais penais: influência do reconhecimento social e salarial. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. 6, p. 1005-1022, 2019.

NASCIMENTO, C. A saúde Mental dos Policiais Penais Merece atenção. **Segurança é fogo**, Salvador, 07 fev.2022. Polícia.

NASCIMENTO, Francisco Elionardo de Melo. De carcereiro a policial penal: entre nomenclaturas, imagem social e atribuições. Dilemas. **Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 15, p. 883-910, 2022.

NEVES, J. A. C. das. **Histórico da formação do quadro de pessoal do poder executivo do estado do Amapá no período de transformação de 05 de outubro de 1988 a 04 de outubro 1993.** [S.l:s.n], 1993.

NIJP, H. H., BECKERS, D. G., GEURTS, S. A., TUCKER, P., & KOMPIER, M. A. Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 44, n. 3, p.p. 229–243, 2018.

OLIVEIRA, M. L. Políticas públicas de saúde e segurança no trabalho: uma análise das condições dos servidores públicos do estado do Paraná. **Revista de Administração Pública**, v.6, n.9, p.12-16, 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida: conceitos, modelos e instrumentação.** Geneva: WHO, 1986.

PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. **Managerial attitudes and performance.** Homewood, IL: Irwin-Dorsey, 1968.

RIBEIRO, Gleidy Braga. **O agente penitenciário: entre a formação identitária e o reconhecimento social.** [S.l:s.n], 2019.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional.** [S.l]: Pearson, 2017.

RUPPEL, C. P.; HARRINGTON, J. R. Exploring the relationship between organizational culture and burnout syndrome in corrections. **The Prison Journal**, v. 99, n. 6, p.664–682, 2019.

SAKS, A. M. The meaning and measurement of work-to-family enrichment: A multicountry perspective. *In*: ROTHBARD, N. P. Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews. **Elsevier**, Amsterdam, v. 28, p. 89-138, 2006.

SAKS, A. M. The meaning and measurement of work-to-family enrichment: a multicountry perspective. **Research in Organizational Behavior**, v.7, n.2, p.14-19, 2006.

SANTOS, J. F. *et al.* Análise das políticas de saúde ocupacional no sistema prisional brasileiro: uma revisão integrativa. **Saúde Debate**, v.7, n.2, p.67-69, 2019.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. [S.l]: Cengage Learning, 2014.

SILVA, L. C. *et al.* Impacto do estresse ocupacional na saúde mental dos policiais penais. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 18, n. 2, p. 478-492, 2017.

SMITH, J. *et al.* Understanding the Relationship Between Correctional Officer Burnout and Correctional Officer Job Stress. **Journal of Criminal Justice**, v. 66, n.10, p.16-31, 2020.

STEERS, R. M.; PORTER, L. W. **Motivation and work behavior**. [S.l] : McGraw-Hill, 1991.

WALTON, Richard. E. Quality of working life: what is it? **Sloan management review**, v.15, n. 1, p. 11 – 21, 1973.

WILLIAMS, A. *et al.* The Role of Research in Shaping Public Policy and Practice in Prisons: perspectives from the United States. **International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology**, v. 62, n. 4, p. 926-941, 2018.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DOS POLICIAIS PENAIS PELO GOOGLE FORMS

QUESTIONÁRIO - PESQUISA DE MESTRADO

A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE MACAPÁ/AP

•

Objetivo Geral: Identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, considerando a ausência de políticas públicas específicas não implementadas voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP

- **Justificativa:** A pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá é cientificamente justificada devido à sua relevância para a saúde pública, eficiência do sistema prisional, formulação de políticas públicas e contribuição para no direcionamento de políticas públicas específicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Investir na qualidade de vida dos policiais penais não só melhora seu bem-estar individual, mas também contribui para a segurança e eficácia das instituições prisionais, além de possibilitar o direcionamento de políticas mais eficientes e promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários envolvidos. A Organização Mundial da Saúde (WHO, 1986), destaca a importância da qualidade de vida dos policiais penais para o bem-estar individual e coletivo. Erez, Sharoni e Mikulincer (2008) ressaltam a relação entre qualidade de vida no trabalho e eficácia organizacional, sublinhando a necessidade de compreender as percepções dos policiais penais para aprimorar o funcionamento do sistema prisional. Saks (2006) enfatiza a importância de considerar as percepções dos funcionários na elaboração de políticas públicas, enquanto Maslow (1954) reforça a demanda de atender às necessidades básicas dos policiais penais para promover seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, com uma base sólida para a pesquisa proposta, explora-se questões da sociedade em aspectos que necessitam de atenção para avançar com a direção ou mesmo a construção de políticas públicas adequadas.

* Indica uma pergunta obrigatória

INFORMAÇÕES PESSOAIS

1. Nesta seção, serão coletadas informações pessoais dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN) de Macapá, visando entender sua percepção sobre qualidade de vida no trabalho. A pesquisa tem como objetivo identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, dada a ausência de políticas públicas específicas voltadas para a qualidade de vida desses profissionais.
2. É fundamental ressaltar que todas as informações coletadas serão tratadas com o máximo sigilo e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando a privacidade e segurança das informações dos participantes.
3. Ao fornecer seus dados pessoais, os policiais penais estão consentindo com o uso exclusivo dessas informações para os propósitos desta pesquisa. As informações coletadas serão utilizadas apenas para análise estatística e pesquisa científica, garantindo o anonimato e confidencialidade dos participantes.
4. Destacamos que os dados serão armazenados de forma segura e protegidos contra acesso não autorizado, em conformidade com os protocolos de segurança estabelecidos pela LGPD. Não haverá compartilhamento das informações pessoais dos participantes sem seu consentimento expresso.
5. Os participantes têm o direito de acessar, corrigir, atualizar ou excluir suas informações pessoais a qualquer momento, mediante solicitação formal. Todas as medidas serão tomadas para garantir o exercício desses direitos, conforme previsto pela LGPD.
6. Portanto, ao participar desta pesquisa e fornecer suas informações pessoais, os policiais penais do IAPEN de Macapá estão cientes e concordam com os termos e condições estabelecidos neste compromisso de sigilo e utilização das informações, contribuindo para avanços significativos na compreensão e direcionamento de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

1. 1. NOME COMPLETO *

?????

2. 2. SEXO *

?????

Marcar apenas uma oval.

MASCULINO

FEMININO

3. 3. FAIXA ETÁRIA *

?????

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 23 anos
- 24 a 26 anos
- 27 a 30 anos
- 31 a 34 anos
- 35 a 40 anos
- 41 a 45 anos
- 46 a 50 anos
- 51 a 55 anos
- 56 a 60 anos
- 61 a 65 anos
- mais de 65 anos

4. 4. DATA DE NASCIMENTO *

?????

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

5. 5. NÚMERO DE FILHOS *

?????

Marcar apenas uma oval.

- Não possui filhos
- 1 filho
- 2 filhos
- 3 filhos
- 4 filhos
- 5 filhos
- 6 filhos
- 7 filhos
- 8 filhos
- 9 filhos
- mais de 9 filhos

6. 6. CONTATOS:

*

1. Coloque seu número de telefone e WhatsApp;
2. Coloque seu e-mail atualizado;

?????

7. 7. ESCOLARIDADE: *

?????

Marque todas que se aplicam.

- ENSINO MÉDIO COMPLETO
- ENSINO SUPERIOR IMCOMPLETO
- ENSINO SUPERIOR COMPLETO
- ESPECIALIZAÇÃO IMCOMPLETA
- ESPECIALIZAÇÃO COMPLETA
- MESTRADO IMCOMPLETO
- MESTRADO COMPLETO
- Outro: _____

8. 8. CARGO DE ADMISSÃO *

?????

9. 9. CARGO QUE OCUPA ATUALMENTE *

?????

10. **10. DATA DE ENTRADA NO SERVIÇO PÚBLICO ***

?????

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

11. **11. UNIDADE/SETOR DE LOTAÇÃO ATUALMENTE ***

?????

12. **12. UNIDADE/SETOR DE LOTAÇÃO NOS QUAIS TRABALHOU ANTERIORMENTE ***

?????

CATEGORIA 1 - EM RELAÇÃO A COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

1. A categoria "Em relação à compensação justa e adequada" é fundamental para compreender a percepção dos policiais penais em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pelo seu emprego. Essa análise serve para avaliar o nível de satisfação dos profissionais e sua relação com a qualidade de vida no trabalho. A literatura científica demonstra que a remuneração e os benefícios são fatores significativos que influenciam a motivação, o engajamento e o bem-estar dos funcionários em diversos contextos organizacionais (Porter; Lawler, 1968; Adams, 1963).
2. Ao compreender a percepção dos policiais penais em relação à compensação, torna-se possível identificar eventuais insatisfações ou disparidades salariais, bem como avaliar a adequação dos benefícios oferecidos em relação às responsabilidades e exigências da função. Essas informações são essenciais para embasar a formulação de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e a valorização dos profissionais do sistema prisional.
3. A partir das respostas obtidas nessa categoria, os gestores públicos podem direcionar esforços para ajustar a remuneração e os benefícios, promovendo uma maior equidade salarial e contribuindo para a valorização e retenção de talentos no serviço público. Além disso, a análise desses dados pode subsidiar a elaboração de políticas de recursos humanos mais eficazes e direcionadas às necessidades específicas dos policiais penais, resultando em um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

Referências:

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.

OBSERVAÇÃO:

Nas questões em que a escolha for a "Opção c)" explique brevemente os motivos tanto negativos e quanto positivos.

13. **1. Qual seu nível de satisfação salarial quando comparado com outras categorias da segurança pública?** *

?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Muito insatisfeito
- b) Insatisfeito
- c) Neutro
- d) Satisfeito
- e) Muito satisfeito

14. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: *

Motivos Positivos:

1. Estabilidade Financeira: Salários estáveis proporcionam segurança financeira.
2. Benefícios: Planos de saúde, aposentadoria e seguros complementam a remuneração.
3. Senso de Propósito: O serviço público e o sacrifício pela comunidade são recompensas emocionais e financeiras.
4. Oportunidades de Progressão: Avanços na carreira podem levar a aumentos salariais significativos.

Motivos Negativos:

1. Riscos e Pressões: Riscos físicos, emocionais e mentais nem sempre são compensados financeiramente.
2. Longas Horas e Turnos Irregulares: Jornadas extensas afetam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
3. Salários Iniciais Baixos: Remuneração inicial pode ser inferior a outras profissões, desestimulando potenciais candidatos.
4. Falta de Reconhecimento: A falta de reconhecimento pode diminuir a satisfação no trabalho, apesar dos esforços e riscos enfrentados.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

15. **2. O salário que recebe está condizente com a capacidade profissional exigida pelo cargo?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Muito insatisfeito
- b) Insatisfeito
- c) Neutro
- d) Satisfeito
- e) Muito satisfeito

16. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: *

Motivos bons:

1. Correspondência de Habilidades: Se o salário reflete adequadamente as habilidades, conhecimentos e experiência necessários para desempenhar o cargo, isso indica uma remuneração justa.
2. Reconhecimento do Mercado: Se o salário está alinhado com os padrões do mercado para profissionais com habilidades e experiência semelhantes, isso sugere que a remuneração é competitiva e adequada.
3. Satisfação Profissional: Um salário que é considerado justo pode aumentar a satisfação profissional e motivar o indivíduo a desempenhar bem suas funções.
4. Retenção de Talentos: Remunerar adequadamente os profissionais pode ajudar na retenção de talentos qualificados, evitando a perda de funcionários para concorrentes que oferecem salários mais altos.

Motivos ruins:

1. Subvalorização das Habilidades: Se o salário não reflete adequadamente as habilidades, conhecimentos e experiência exigidos para o cargo, isso pode levar à insatisfação e frustração por parte do funcionário.
2. Desigualdade Salarial: Se o salário não for equitativo em comparação com colegas de trabalho que possuem habilidades e experiência semelhantes, isso pode gerar ressentimento e baixa moral na equipe.
3. Baixa Motivação: Um salário considerado abaixo do esperado pode levar à desmotivação e falta de engajamento por parte do funcionário, afetando negativamente o desempenho no trabalho.
4. Perda de Talentos: Salários inadequados podem resultar na perda de talentos para empresas concorrentes que oferecem remuneração mais competitiva, prejudicando a capacidade da empresa de reter os melhores profissionais.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

17. **3. Está satisfeito com os benefícios extras que seu emprego oferece? ***



Marcar apenas uma oval.

- a) Muito insatisfeito
- b) Insatisfeito
- c) Neutro
- d) Satisfeito
- e) Muito satisfeito

18. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: ***Resposta Positiva:**

1. Oferta abrangente de benefícios.
2. Demonstração de valorização dos funcionários.
3. Estímulo à produtividade
4. Promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Resposta Negativa:

1. Benefícios limitados.
2. Insuficiência ou inadequação dos benefícios.
3. Custos elevados para os funcionários.
4. Falta de flexibilidade nas opções de benefícios.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

19. **4. Seu salário é suficiente para manutenção de seu custo de vida com saúde, alimentação, transporte, educação, etc?** *



?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Nunca é suficiente
- b) Raramente é suficiente
- c) Às vezes é suficiente
- d) Na maioria das vezes é suficiente
- e) Sempre é suficiente

20. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR:

*

Positivos:

1. O salário cobre todas as despesas básicas, proporcionando uma vida confortável e estável.
2. O estilo de vida simples é compatível com o salário, que é adequado para as necessidades básicas.
3. Os benefícios adicionais, como plano de saúde e auxílios, complementam a remuneração.
4. A renda é suficiente para garantir a qualidade de vida desejada, incluindo educação e lazer.

Negativos:

1. O salário é insuficiente para cobrir todas as despesas, gerando preocupações financeiras constantes.
2. Os custos de vida estão aumentando, enquanto o salário permanece o mesmo, tornando difícil manter um padrão de vida adequado.
3. Mesmo trabalhando duro, o salário não é compatível com o custo de vida da região em que se reside.
4. Gastos inesperados ou emergências frequentes tornam difícil equilibrar as despesas com o salário recebido.

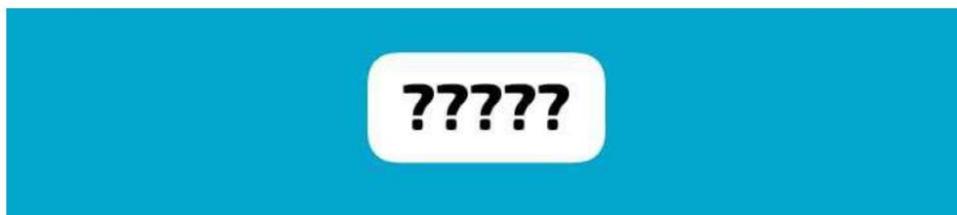
Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

21. **5. Você acredita que a remuneração dos policiais penais deveria ser revista e ajustada com mais frequência?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo parcialmente
- c) Neutro
- d) Concordo parcialmente
- e) Concordo totalmente

22. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR:

*

Positivos:

1. Revisões frequentes garantem que os salários acompanhem as mudanças econômicas, promovendo equidade e valorização do trabalho.
2. Ajustes regulares incentivam a motivação e a retenção de talentos no sistema prisional, contribuindo para a eficiência e segurança das instituições.
3. Uma remuneração atualizada reflete a importância do trabalho dos policiais penais na manutenção da ordem pública e segurança da comunidade.
4. Revisões frequentes ajudam a manter a equidade em relação a outras categorias da segurança pública, evitando disparidades salariais injustas.

Negativos:

1. Revisões mais frequentes podem aumentar os custos para o Estado e criar instabilidade financeira.
2. Ajustes constantes podem ser administrativamente complexos e exigir recursos adicionais.
3. Mudanças excessivas na remuneração podem enfrentar resistência política, dificultando sua implementação.
4. Processos de revisão muito frequentes podem gerar incerteza e ansiedade entre os policiais penais.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam. Motivos positivos (1) Motivos positivos (2) Motivos positivos (3) Motivos positivos (4) Motivos negativos (1) Motivos negativos (2) Motivos negativos (3) Motivos negativos (4) Outro: _____

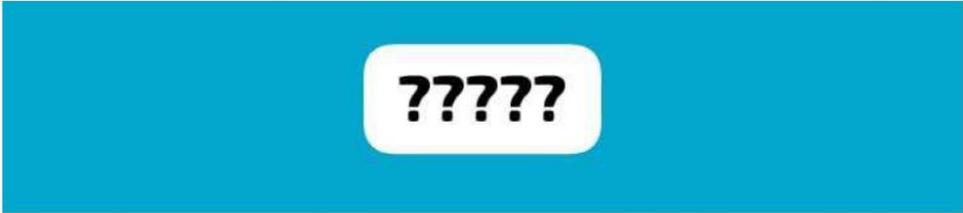
CATEGORIA 2 - EM RELAÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO E CONDIÇÕES LABORAIS

1. A categoria "Ambiente de Trabalho e Condições Laborais" desempenha um papel fundamental na pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá, pois analisa aspectos físicos e organizacionais que influenciam diretamente o bem-estar e a eficácia desses profissionais em seu ambiente laboral. Iluminação adequada, segurança, conforto térmico, limpeza, acessibilidade, disponibilidade de recursos tecnológicos e intervalos para descanso são fatores para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Robbins; Judge, 2017). Entender a percepção dos policiais penais sobre esses aspectos permite identificar áreas de melhoria e formular recomendações específicas para promover sua qualidade de vida no trabalho (Bauer; Erdogan, 2019). Essa análise contribui não apenas para o bem-estar individual dos policiais penais, mas também para a eficácia das instituições prisionais e para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficientes (Steers; Porter, 1991). Portanto, investigar o ambiente de trabalho e as condições laborais dos policiais penais é essencial para promover um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e satisfatório, beneficiando tanto os profissionais quanto o sistema prisional como um todo.

Referências:

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). **Comportamento organizacional**. Pearson.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2019). **Gestão do comportamento organizacional: Melhorando o desempenho e o comprometimento no local de trabalho**. Flat World Knowledge.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. **McGraw-Hill**

23. **1. Você se sente seguro em relação à sua integridade física durante o cumprimento das suas funções e os intervalos do trabalho são suficientes para repor suas energias?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Sempre
- b) Na maioria das vezes
- c) Às vezes
- d) Raramente
- e) Nunca

24. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: *

Positivos:

1. Medidas de segurança são implementadas para proteger os funcionários durante o cumprimento das funções. Ainda, intervalos programados permitem que os funcionários descansem e recuperem suas energias, contribuindo para a manutenção da saúde e bem-estar.
2. Treinamentos regulares são fornecidos para lidar com situações de risco, aumentando a confiança dos funcionários. Ainda, Flexibilidade nos horários de intervalo possibilita que os funcionários ajustem suas pausas conforme necessário, otimizando sua produtividade.
3. A presença de colegas de trabalho e equipamentos de segurança reforça o sentimento de segurança no ambiente de trabalho. Ainda, disponibilidade de áreas de descanso adequadas proporciona um ambiente confortável para recarregar as energias durante os intervalos.
4. Políticas e procedimentos eficazes estão em vigor para lidar com emergências e garantir a integridade física dos funcionários. Ainda, política de incentivo ao uso dos intervalos para descanso demonstra preocupação com o bem-estar dos funcionários e promove uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Negativos:

1. A falta de medidas de segurança adequadas expõe os funcionários a riscos durante o cumprimento das funções. Ainda, intervalos programados são insuficientes para repor adequadamente as energias dos funcionários, levando a fadiga e diminuição da produtividade.
2. A falta de treinamento ou recursos adequados para lidar com situações de risco gera insegurança entre os funcionários. Ainda, falta de flexibilidade nos horários de intervalo impede que os funcionários tenham pausas quando mais necessitam, prejudicando seu desempenho.
3. A ausência de colegas de trabalho ou equipamentos de segurança adequados aumenta a vulnerabilidade dos funcionários. Ainda, ausência de áreas de descanso apropriadas dificulta a recuperação durante os intervalos, aumentando o estresse e cansaço dos funcionários.
4. Políticas e procedimentos inadequados para lidar com emergências aumentam o risco de danos à integridade física dos funcionários. Ainda, falta de incentivo ao uso dos intervalos para descanso pode resultar em uma cultura de trabalho excessivamente exigente, prejudicando a saúde e bem-estar dos funcionários.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)

- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

25. **2. Os equipamentos fornecidos são adequados para realizar suas tarefas de forma eficiente?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, sempre
- b) Sim, na maioria das vezes
- c) Às vezes
- d) Raramente
- e) Não, Nunca

26. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: *

Positivos:

1. Os equipamentos fornecidos são de qualidade e adequados para realizar as tarefas de forma eficiente, o que aumenta a produtividade e segurança.
2. Os equipamentos são atualizados regularmente e atendem às necessidades específicas do trabalho, garantindo eficácia na execução das tarefas.
3. A disponibilidade de equipamentos adequados reduz o risco de lesões e acidentes no local de trabalho, protegendo a saúde e integridade dos funcionários.
4. Os funcionários recebem treinamento adequado sobre o uso correto dos equipamentos, maximizando sua eficiência e minimizando erros.

Negativos:

1. Alguns equipamentos fornecidos são de baixa qualidade ou inadequados para realizar as tarefas de forma eficiente, o que pode comprometer a segurança e desempenho dos funcionários.
2. A falta de atualização dos equipamentos pode resultar em obsolescência e ineficiência, prejudicando a qualidade do trabalho realizado.
3. A escassez de equipamentos adequados aumenta o risco de lesões e acidentes no local de trabalho, colocando em perigo a saúde dos funcionários.
4. A falta de treinamento sobre o uso correto dos equipamentos pode levar a erros e acidentes, reduzindo a eficiência e aumentando o risco de lesões.

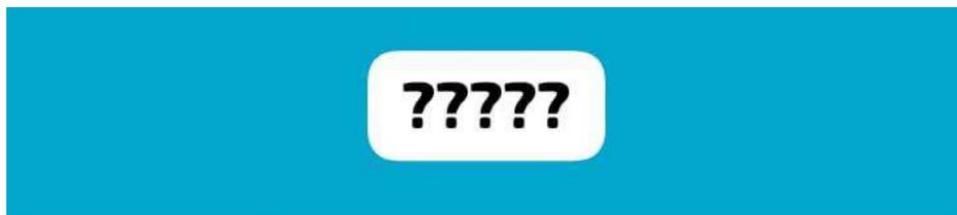
Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

27. **3. Como você classifica a limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto? ***



Marcar apenas uma oval.

- a) Muito boa
- b) Boa
- c) Regular
- d) Ruim
- e) Péssima

28. SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR: *

Pontos Positivos:

1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é satisfatória, contribuindo para a saúde e bem-estar dos funcionários.
2. A manutenção regular da limpeza promove um ambiente organizado e agradável, o que pode aumentar a produtividade e o conforto dos colaboradores.
3. A presença de equipes de limpeza bem treinadas e equipadas garante a eficiência na higienização dos espaços, reduzindo a propagação de doenças e a contaminação.
4. Políticas e procedimentos adequados são implementados para garantir padrões consistentes de limpeza em todos os ambientes de trabalho, promovendo um ambiente seguro e saudável para todos os funcionários.

Pontos Negativos:

1. A limpeza nos ambientes de trabalho do Instituto é insatisfatória, o que pode representar um risco para a saúde e segurança dos funcionários.
2. Falhas na manutenção da limpeza podem resultar em ambientes desorganizados e desconfortáveis, afetando negativamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.
3. A falta de recursos adequados ou equipes de limpeza mal treinadas pode comprometer a eficiência na higienização dos espaços, aumentando o risco de contaminação e propagação de doenças.
4. Políticas e procedimentos inadequados podem resultar em padrões inconsistentes de limpeza, criando disparidades entre os diferentes ambientes de trabalho e comprometendo a segurança e saúde dos funcionários.

Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

29. **4. O espaço físico disponível é suficiente para as demandas do trabalho e as condições térmicas são adequadas?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, totalmente suficiente
- b) Sim, em grande parte suficiente
- c) Nem suficiente, nem insuficiente
- d) Não muito suficiente
- e) Não suficiente de forma alguma

30. **SELECIONE OS PRINCIPAIS MOTIVOS DA SUA ESCOLHA ANTERIOR:**

*

Positivos:

1. O espaço físico é amplo e bem distribuído, facilitando a circulação e organização do trabalho. Ainda, as condições térmicas são controladas de forma eficaz, mantendo uma temperatura confortável durante todo o ano.
2. Há áreas específicas designadas para diferentes atividades, o que aumenta a eficiência e produtividade. Ainda, o sistema de climatização é bem dimensionado e mantido, garantindo o conforto térmico dos colaboradores.
3. As instalações são adequadas e oferecem recursos necessários para a realização das tarefas. Ainda, existem áreas de descanso ou espaços refrigerados para momentos de pausa, proporcionando alívio durante períodos de calor intenso.
4. Existem espaços de convivência bem planejados que promovem a interação entre os colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais colaborativo. Ainda, as janelas e a ventilação natural são aproveitadas de forma inteligente, contribuindo para uma melhor circulação do ar e conforto térmico.

Negativos:

1. O espaço físico é limitado, resultando em congestionamento e falta de áreas adequadas para algumas atividades. Ainda, as condições térmicas podem ser instáveis, com variações frequentes de temperatura que causam desconforto aos funcionários.
2. Algumas áreas estão mal distribuídas, dificultando o acesso e a comunicação entre os funcionários. Ainda, o sistema de climatização pode ser inadequado ou mal mantido, resultando em ambientes muito quentes ou frios.
3. As instalações podem estar deterioradas ou inadequadas, comprometendo o conforto e segurança dos colaboradores.
4. A falta de privacidade devido à falta de espaços separados pode prejudicar a concentração e o desempenho das atividades. Ainda, a falta de controle individualizado da temperatura pode levar a descontentamento entre os funcionários, já que as preferências térmicas variam de pessoa para pessoa.

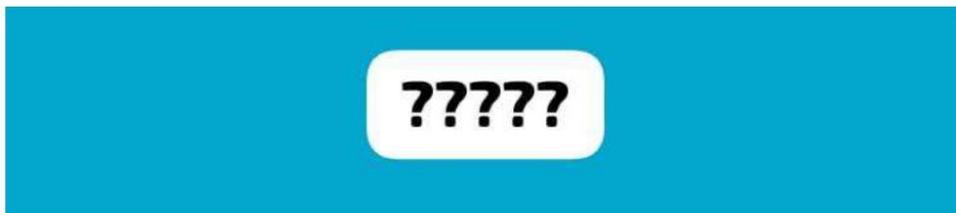
Outros:

Liste quais são eles

Marque todas que se aplicam.

- Motivos positivos (1)
- Motivos positivos (2)
- Motivos positivos (3)
- Motivos positivos (4)
- Motivos negativos (1)
- Motivos negativos (2)
- Motivos negativos (3)
- Motivos negativos (4)
- Outro: _____

31. **5. SELECIONE QUAIS RECURSOS DE SEGURANÇA, EQUIPAMENTOS, TECNOLÓGICOS E ILUMINAÇÃO VOCÊ PERCE QUE SEU AMBIENTE DE TRABALHO CONTÉM:** *



Marque todas que se aplicam.

- Sistemas de segurança robustos (câmeras, alarmes, etc.)
- Controle de acesso eficiente
- Presença de pessoal de segurança
- Procedimentos de emergência bem definidos
- Treinamento em segurança regular
- Equipamentos de proteção individual (EPIs)
- Equipamentos de comunicação (rádios, telefones, etc.)
- Equipamentos de controle de multidões (algemas, bastões, etc.)
- Veículos adequados para transporte
- Sistema de gestão de dados e informações
- Softwares de monitoramento e controle
- Tecnologias de vigilância avançadas
- Sistemas de controle de acesso biométrico
- Iluminação adequada em todas as áreas de trabalho
- Luz natural suficiente
- Iluminação de emergência em caso de queda de energia
- Luminárias ajustáveis para diferentes tarefas
- Espaço de trabalho adequado
- Áreas de descanso apropriadas
- Infraestrutura de saneamento básico
- Instalações para refeições
- Sala de armazenamento para equipamentos

CATEGORIA 3 - EM RELAÇÃO AO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E CULTURA ORGANIZACIONAL

1. A categoria "Relacionamento Interpessoal e Cultura Organizacional" é de extrema relevância na pesquisa sobre a percepção de qualidade de vida dos policiais penais do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Essa categoria busca entender as dinâmicas sociais, os padrões de comunicação e os valores compartilhados dentro da instituição, incluindo as relações entre colegas de trabalho, superiores hierárquicos e demais colaboradores.
2. Estudos científicos demonstram que um ambiente organizacional positivo, marcado por relações interpessoais saudáveis, respeitosas e colaborativas, está associado a níveis mais altos de satisfação no trabalho, engajamento e bem-estar psicológico dos funcionários (Cameron; Quinn, 2011; Edmondson, 2018). Por outro lado, uma cultura organizacional tóxica, caracterizada por conflitos interpessoais, falta de confiança e comunicação deficiente, pode gerar estresse, desmotivação e até mesmo problemas de saúde entre os trabalhadores (Leiter & Maslach, 2016; Ruppel & Harrington, 2019).
3. Portanto, investigar essa categoria permite identificar pontos fortes e áreas de melhoria na cultura organizacional e nas relações interpessoais dentro do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá. Ao compreender esses aspectos, a pesquisa pode oferecer concepções valiosas para o direcionamento de intervenções e políticas à promoção de um ambiente de trabalho mais positivo, colaborativo e saudável para os policiais penais. Além disso, contribui para a construção de recomendações embasadas em evidências, visando melhorar a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar geral dos profissionais.
4. Referências:
 - Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
 - Edmondson, A. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
 - Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
 - Ruppel, C. P., & Harrington, J. R. (2019). Exploring the relationship between organizational culture and burnout syndrome in corrections. *The Prison Journal*, 99(6), 664–682.

32. **1. Como você descreveria a cultura organizacional do Instituto de Administração Penitenciária de Macapá?** *

?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Inclusiva e colaborativa
- b) Tradicional e hierárquica
- c) Flexível e inovadora
- d) Desorganizada e conflituosa
- e) Autoritária e opressiva

33. **2. MARQUE A ALTERNATIVA QUE MAIS CONDIZ COM SUA PERCEPÇÃO: ***

Marque todas que se aplicam.

- Eu me sinto apoiado pelos meus colegas de trabalho quando enfrento dificuldades.
- Sinto que a comunicação entre os diferentes setores da instituição é eficaz e transparente.
- Acredito que as decisões da administração são justas e imparciais.
- Sinto que existe um clima de respeito mútuo entre os colegas de trabalho.
- Tenho oportunidades de contribuir com sugestões e ideias para melhorias na instituição.
- Sinto que as diferenças de opinião são respeitadas e valorizadas dentro da instituição.
- Eu me sinto seguro para expressar minhas preocupações ou problemas relacionados ao trabalho.
- Acredito que o reconhecimento pelo meu trabalho é justo e adequado.
- Sinto que as políticas e práticas organizacionais são consistentes e previsíveis.
- A cultura organizacional da instituição promove a cooperação e o trabalho em equipe.
- Outro: _____

34. **EXPLIQUE BREVEMENTE O MOTIVO DE FORMA OBJETIVA E TRANSPARENTE E SINCERA O FATO DE NÃO TER MARCADO ALGUMAS DAS AFIRMATIVAS ANTERIORES. ***

CATEGORIA 4 - EM RELAÇÃO A CARGA DE TRABALHO E EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

1. A categoria "Carga de Trabalho e Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal" desempenha um papel fundamental na pesquisa, pois permite uma análise detalhada das condições laborais dos policiais penais e seu impacto na conciliação entre vida profissional e pessoal. Essa análise é relevante considerando que a carga de trabalho excessiva e a falta de equilíbrio entre esses aspectos podem afetar negativamente o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais (Fisher et al., 2016).
2. Por meio dessa categoria, é possível investigar a percepção dos policiais penais sobre o volume de tarefas, os horários de trabalho, os plantões e outras demandas laborais, bem como sua capacidade de gerenciar essas responsabilidades (Gandi et al., 2019). Além disso, essa análise permite examinar a disponibilidade de tempo para atividades de lazer, convívio familiar e autocuidado, aspectos essenciais para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Nijp et al., 2018).
3. Estudos anteriores destacam a importância de uma carga de trabalho adequada e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo profissionais da área de segurança pública (Fisher et al., 2016; Gandi et al., 2019). Portanto, essa categoria contribui significativamente para a pesquisa ao fornecer panorama dos desafios enfrentados pelos policiais penais no contexto de trabalho e suas consequências para o bem-estar individual e a qualidade de vida.
4. Ao compreender os fatores que influenciam a carga de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos policiais penais, é possível identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, subsidiando a formulação de políticas e intervenções direcionadas à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado para esses profissionais.
5. Referências:
 Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 3–23. doi:10.1037/a0039139
 Gandi, J. C., Wai, P. S., Karick, H., Dagona, Z. K., & Yaw, D. (2019). Factors contributing to professional nurses' burnout in the acute hospital setting: A review of the literature. *Journal of Nursing Management, 27*(4), 624–633. doi:10.1111/jonm.12701
 Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P., & Kompier, M. A. (2018). Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 44*(3), 229–243. doi:10.5271/sjweh.3700

OBSERVAÇÃO:

Nas questões em que a escolha for a "Opção c)" explique brevemente os motivos tanto negativos e quanto positivos.

35. **1. Você considera que a carga de trabalho é distribuída de forma equilibrada entre os policiais penais?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, totalmente equilibrada.
- b) Sim, em sua maioria.
- c) Neutra.
- d) Não, em sua maioria.
- e) Não, totalmente desigual.

36. **2. Você tem oportunidades para participar de atividades de lazer fora do ambiente de trabalho?** *



Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, regularmente
- b) Sim, algumas vezes
- c) Neutra.
- d) Não, raramente.
- e) Não, Nunca

37. **3. Você sente que as demandas extras de trabalho interferem negativamente em sua vida pessoal?** *

?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, muito.
 b) Sim, um pouco.
 c) Neutra.
 d) Não, um pouco.
 e) Não, de forma alguma.

38. **6. MARQUE A ALTERNATIVA QUE MAIS CONDIZ COM SUA PERCEPÇÃO:** *

?????

Marque todas que se aplicam.

- Eu sinto que tenho uma carga de trabalho excessiva, com muitas tarefas para realizar durante o expediente.
 Meus horários de trabalho são irregulares e imprevisíveis, dificultando a organização da minha vida pessoal.
 Eu sinto que não tenho tempo suficiente para descansar e recuperar minhas energias entre os plantões.
 Minha vida pessoal é frequentemente afetada pelas demandas do meu trabalho como policial penal
 Sinto-me pressionado(a) a trabalhar horas extras com frequência para dar conta das demandas do serviço.
 Tenho dificuldade em separar meu tempo de trabalho do meu tempo livre, levando à sensação de estar sempre "trabalhando".
 Sinto que meu trabalho como policial penal interfere negativamente em meus relacionamentos familiares e sociais.
 Tenho tempo suficiente para realizar atividades de lazer e hobbies fora do ambiente de trabalho.
 Sinto que meu emprego como policial penal compromete minha saúde física e emocional devido à alta demanda de trabalho.
 Consigo realizar minhas atividades profissionais como policial penal sem comprometer minha saúde e bem-estar pessoal.

CATEGORIA 5 - EM RELAÇÃO AO ACESSO DE SAÚDE E APOIO PSICOSSOCIAL

1. A categoria "Acesso a Recursos de Saúde e Apoio Psicossocial" é crucial para compreender a qualidade de vida dos policiais penais, pois aborda aspectos relacionados ao acesso a serviços de saúde física e mental, bem como programas de apoio psicossocial oferecidos pela instituição. Essa análise contribui significativamente para a pesquisa, pois permite avaliar a disponibilidade e eficácia dos recursos destinados à saúde e ao bem-estar dos profissionais do sistema prisional.
2. Segundo estudos, o acesso a cuidados de saúde adequados e ao apoio psicossocial tem impacto direto na saúde e no desempenho no trabalho dos policiais penais (Smith et al., 2019; Magnusson et al., 2020). Quando os profissionais têm acesso fácil a consultas médicas, suporte psicológico e programas de promoção da saúde, eles estão mais propensos a lidar eficazmente com o estresse ocupacional e a manter uma boa qualidade de vida (Patterson et al., 2018). Por outro lado, a falta de acesso a esses recursos pode levar a problemas de saúde não tratados, aumento do estresse e diminuição do bem-estar geral (Nabe-Nielsen et al., 2018).
3. Ao analisar o acesso a recursos de saúde e apoio psicossocial, a pesquisa pode identificar lacunas na assistência oferecida aos policiais penais e fornecer insights para o desenvolvimento de políticas e programas mais eficazes. Além disso, essa análise pode contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e para a prevenção de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse e à sobrecarga de trabalho (Bond et al., 2021).
4. Portanto, a categoria "Acesso a Recursos de Saúde e Apoio Psicossocial" desempenha um papel fundamental na pesquisa sobre a qualidade de vida dos policiais penais, ao destacar a importância do suporte institucional para o bem-estar físico e emocional desses profissionais.

Referências:

- Bond, F. W., et al. (2021). Work-Related Stress, Well-Being, and Psychological Flexibility among UK Prison Officers. **Criminal Justice and Behavior**, 48(4), 465-486.
- Magnusson, C., et al. (2020). Occupational Stressors and Coping Strategies among Prison Officers: A Literature Review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(15), 5431.
- Nabe-Nielsen, K., et al. (2018). The Influence of Psychosocial Work Conditions on Sickness Absence among Care Assistants in Elderly Care: A Longitudinal Study. **European Journal of Public Health**, 28(4), 667-673.
- Patterson, G. T., et al. (2018). Job Satisfaction and the Association with Stress: A Longitudinal Study of Prison Officers. **Criminal Justice and Behavior**, 45(7), 1095-1113.
- Smith, D., et al. (2019). The Impact of Organizational Factors on Psychological Health Outcomes for Correctional Staff: A Systematic Review. **Journal of Occupational Health Psychology**, 24(3), 328-346.

39. **1. Você tem acesso fácil a consultas médicas e exames de saúde quando necessário? ***

?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, sempre consigo agendar consultas rapidamente.
- b) Na maioria das vezes, mas às vezes há demora para conseguir consulta.
- c) Às vezes é difícil agendar consultas, e geralmente há demora.
- d) Raramente consigo agendar consultas e exames quando necessário
- e) Não tenho acesso a consultas médicas ou exames de saúde quando necessário.

40. **2. A instituição oferece suporte psicológico ou psiquiátrico para lidar com situações de estresse ou traumas no trabalho? ***

?????

Marcar apenas uma oval.

- a) Sim, há suporte psicológico disponível sempre que necessário.
- b) Sim, mas nem sempre é fácil acessar esses serviços.
- c) Às vezes, mas geralmente há dificuldades para conseguir suporte psicológico.
- d) Não há suporte psicológico disponível na instituição.
- e) Não tenho certeza se há suporte psicológico disponível na instituição.

41. **3. Você se considera uma pessoa saudável física e mentalmente? ***

?????

Marcar apenas uma oval.

- Sim, com certeza
- Sim, mas tenho me sentido um pouco debilitando utimamente
- As vezes sim
- Não, nem física nem mentalmente
- Definitivamente não

42. **4. MARQUE A ALTERNATIVA QUE MAIS CONDIZ COM SUA PERCEPÇÃO: ***

?????

Marque todas que se aplicam.

- Eu me sinto insatisfeito com os serviços de saúde disponíveis para os policiais penais, percebendo dificuldades no acesso a consultas médicas e tratamentos necessários.
- Eu não me sinto apoiado em termos de suporte psicossocial no ambiente de trabalho, com falta de recursos como aconselhamento e assistência emocional quando necessário.
- Eu considero negligente não priorizar o acesso à saúde e ao apoio psicossocial para os policiais penais, pois isso impacta negativamente nosso bem-estar e desempenho profissional.
- Eu percebo um descaso com os serviços de saúde e apoio psicossocial para os policiais penais, indicando falta de preocupação com nosso bem-estar e necessidades individuais.

43. **5. Fale o que você acha de serviços de saúde e apoio psicossocial no trabalho, se você já procurou e por qual motivo? ***

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO B – TERMO DE ESCLARECIMENTO LIVRE E ESCLARECIDOS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ - UECE
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICA - MPPPP

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O (A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa científica intitulada: **"A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE MACAPÁ/AP"**, conduzida por: **VALENA CRISTINA CORRÊA DO NASCIMENTO** esta sob a orientação da professor(a) orientador(a): **RODRIGO SANTAELLA GONÇALVES**.

Esta pesquisa tem por objeto de estudo: A Qualidade de Vida no Trabalho Prisional. Sendo o objetivo geral: **'Identificar áreas de preocupação e necessidades não atendidas, considerando a ausência de políticas públicas específicas não implementadas voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos policiais penais do IAPEN de Macapá/AP'**; E os seus objetivos específicos são: **> Realizar uma revisão abrangente da literatura científica identificando os principais determinantes da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, destacando áreas de preocupação comuns e necessidades não atendidas em contextos similares ao do IAPEN de Macapá/AP > Conhecer a percepção dos policiais penais sobre sua qualidade de vida no trabalho por meio de aplicação de questionários e entrevistas; > Conduzir uma pesquisa de campo com observação direta das condições de trabalho e do ambiente de convívio dos policiais penais dentro do IAPEN; > Elaborar recomendações baseadas em evidências para contribuição no direcionamento de políticas públicas específicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos policiais penais, considerando as áreas de preocupação e necessidades identificadas, bem como as experiências e percepções dos próprios profissionais e demais envolvidos**. Portanto, a pesquisa foi desenvolvida tendo tais objetivos como delimitadores.

Este TCLE se refere ao projeto de pesquisa **"A PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS DO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DE MACAPÁ/AP"**. Uma cópia deste termo será encaminhada para o e-mail do participante. O participante poderá solicitar do(a) pesquisador(a) uma versão deste documento a qualquer momento.

A pesquisa será realizada por meio de um questionário online (Google Forms), constituído por até 43 (quarenta e três) perguntas. Estima-se que você precisará de aproximadamente "1 HORA" para respondê-las. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa. O questionário estará disponível para ser respondido por um período de 7 dias a contar a partir do convite feito ao participante. Você não será remunerado, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntária. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper o questionário e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição. A pesquisa não acarretará nenhum risco de caráter: econômico, saúde, ambiental, entre outros decorrentes das atividades dessa pesquisa científica.

O problema da pesquisa é **'Como as percepções dos policiais penais podem ser consideradas na elaboração de políticas pública voltadas para a qualidade de vida no trabalho prisional de Macapá/AP?'**.

A justificativa da pesquisa compreende sua relevância para a saúde pública, eficiência do sistema prisional, formulação de políticas públicas e contribuição para no direcionamento de políticas públicas específicas voltadas para a qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Investir na qualidade de vida dos policiais penais não só melhora seu bem-estar individual, mas também contribui para a segurança e eficácia das instituições prisionais, além de possibilitar o direcionamento de políticas mais eficientes e promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários envolvidos. A Organização Mundial da Saúde (WHO, 1986), destaca a importância da qualidade de vida dos policiais penais para o bem-estar individual e coletivo. Erez, Sharoni e Mikulincer (2008) ressaltam a relação entre qualidade de vida no trabalho e eficácia organizacional, sublinhando a necessidade de compreender as percepções dos policiais penais para aprimorar o funcionamento do sistema prisional. Saks (2006) enfatiza a importância de considerar as percepções dos funcionários na elaboração de políticas públicas, enquanto Maslow (1954) reforça a demanda de atender às necessidades básicas dos policiais penais para promover seu desenvolvimento pessoal e profissional. Assim, com uma base sólida para a pesquisa proposta, explora-se questões da sociedade em aspectos que necessitam de atenção para avançar com a direção ou mesmo a construção de políticas públicas adequadas.

O(A) Os(As) pesquisador(as)(es) garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

É garantido a você o direito a ressarcimento em caso de despesas comprovadamente relacionadas à sua participação no estudo, bem como, ao direito a indenização em caso de danos nos termos da lei.

Para contatar o(a) os(as) pesquisador(as)(es) da pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail, ligar ou mandar mensagens pelo WhatsApp para eles a qualquer momento: valenanascimento@gmail.com / (96) 98121-7618.

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade ou interrupção de meu tratamento. Fui informado que uma cópia do documento TCLE será encaminhada para meu e-mail e que posso solicitar a qualquer momento uma versão dele via e-mail para os pesquisadores.

ACEITO PARTICIPAR | |
NÃO ACEITO PARTICIPAR | |

MACAPÁ/AP, ____/____/____

Assinatura do(a) participante: _____.

Assinatura do(a) pesquisador(a): _____.