

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO TQWL-42

QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF PENITENTIARY SECURITY AGENTS: AN ANALYSIS FROM THE TQWL-42

Recibido: 11 de junio de 2017 | Aceptado: 09 de abril de 2018

DOI: 10.22199/S07187475.2018.0002.00002

MAYARA LIMA **BARBOSA** ¹, TARCIANA NOBRES **DE MENEZES** ¹, SERGIO RIBEIRO **DE SANTOS** ¹,
RICARDO ALVES **OLINDA** ¹, GABRIELA MARIA CAVALCANTI **COSTA** ¹

¹. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, Natal, RN, Brasil

RESUMO

OBJETIVO: Mensurar e verificar fatores associados à qualidade de vida no trabalho dos agentes de segurança penitenciária do sistema prisional. **MÉTODO:** Estudo transversal, realizado em cinco penitenciárias do Estado da Paraíba. Responderam o questionário TQWL-42 162 agentes de segurança penitenciária. **RESULTADOS:** A avaliação global da qualidade de vida no trabalho foi de 56,25. As variáveis idade e tempo de serviço e as esferas sociológica/relacional; econômica/política e ambiental/organizacional mostraram-se estatisticamente significativas em relação à avaliação global e autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, respectivamente. O teste de qui-quadrado revelou associação significativa entre o tempo de serviço e a qualidade de vida no trabalho dos agentes de segurança penitenciária. **CONCLUSÃO:** O exercício laboral dos agentes de segurança penitenciária representa um aspecto que interfere em sua qualidade de vida no trabalho, assim, é premente a realização de investimentos do Estado com vistas em minimizar os possíveis estressores.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no emprego, qualidade de vida, trabalho, prisões.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To measure and verify factors associated with the quality of life at the workplace of prison security agents of the prison system. **METHOD:** This is a cross-sectional study, carried out in five penitentiaries in the State of Paraíba. 162 penitentiary security agents answered the questionnaire TQWL-42. **RESULTS:** The overall assessment of quality of life at the workplace was 56.25. Variables age and length of service and the sociological / relational spheres; economic / political and environmental / organizational aspects were statistically significant in relation to the global evaluation and self-assessment of the quality of life at the workplace respectively. The chi-square test revealed a significant association between length of service and quality of life at the workplace. **CONCLUSION:** The work practice of prison interferes in security agents' quality of life. So it is mandatory the State investment to minimize possible stressors.

KEY WORDS: Satisfaction employment, life quality, workplace, prisons.

¹. Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre em Saúde Pública pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Saúde Pública/UEPB. E-mail: may.lb@hotmail.com

INTRODUÇÃO

De acordo com Chiavenato (2004), a QVT pode ser definida como o nível que os trabalhadores autoavaliam a capacidade de satisfazer as próprias necessidades, pessoais e profissionais, através da execução de sua atividade laboral. O grande alcance que a QVT tem alcançando nos últimos anos está relacionada à influência que o trabalho apresenta na vida das pessoas, tornando-se um eixo central no cotidiano da sociedade, sendo necessário, portanto, reconhecer quais aspectos relacionam-se à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, a fim de incorporar ações que promovam tais aspectos (Pedroso, 2010).

Sabe-se que as mudanças sociais, econômicas e políticas ocorridas no século XXI transformaram a forma de exercício laboral das pessoas, o nível crescente de exigência relativa à produtividade e a eficiência têm provocado sobrecarga física e mental nos trabalhadores modernos (Santos et al, 2017). Dessa forma, ao considerar que a QVT, atualmente, relaciona-se de forma múltipla com fatores que permeiam a atividade laboral, entre os quais: físicos, ambientais e psicológicos (Dias et al, 2016), observa-se que os índices crescentes de precarização do trabalho, os múltiplos vínculos, o sentimento positivo em relação ao clima organizacional, entre outros fatores, contribuem positivamente ou negativamente sobre a saúde e o estado geral do trabalhador (Quintana-Zavala et al, 2016).

Entre os aspectos que podem gerar desgaste no trabalhador, a estrutura física apresenta-se como um fator importante para a realização da atividade laboral que interfere na saúde e satisfação dos trabalhadores. Sobre este fato, observa-se que a maioria das notificações recebidas pelos órgãos de saúde do trabalhador está relacionada à estrutura física inadequada (Gessner et al, 2013).

Sabe-se que o sistema penitenciário nacional encontra-se falido, com estrutura

física imprópria para a realidade atual e com número deficitário de profissionais de segurança, como o Agente de Segurança Penitenciária (ASP) (Machado et al, 2013). Tal realidade também é verificada em outros países da América Latina, como Argentina, onde almeja-se uma estrutura carcerária mais digna, garantida pela legislação (Novo, 2016).

De acordo com a Lei nº. 8.429, de 12/12/2007, publicada no Diário Oficial do Estado da Paraíba em 18/12/2007, que cria o cargo de Agente de Segurança Penitenciária da Secretaria de Estado da Cidadania e Administração Penitenciária, define que a principal atribuição dos agentes penitenciários é zelar pela segurança e disciplina entre os apenados e no interior dos presídios, além de averiguar as condições de higiene da carceragem, efetuar controle e registro de pessoas e veículos nas unidades prisionais (Paraíba, 2007). Sobre a realização da atividade laboral apreende-se que a atividade profissional do ASP é estressante, por vezes perigosa e potencialmente danosa biopsicologicamente (Tschiedel; Monteiro, 2013).

Principalmente, considerando a taxa de superlotação entre as penitenciárias brasileiras, No ano de 2009, a taxa média de ocupação dos presídios nacionais era de 160% (Brasil, 2010), trata-se de um problema grave e evidente, que interfere na QVT dos profissionais que trabalham nestes lugares. Ainda há à compensação injusta e inadequada, às condições de trabalho deficitárias, à falta de oportunidade de crescimento e a insegurança, à falta de integração social na organização e à percepção de irrelevância do trabalho percebida entre o público em geral (Oliveira et al, 2013).

Embora os ASP sejam essenciais para o bom funcionamento do sistema penitenciário, poucos trabalhos desenvolvem temas relacionados a este público. Portanto, o objetivo deste estudo foi mensurar os níveis de QVT dos ASP alocados no sistema

prisional do estado da Paraíba e verificar quais são os fatores relacionados à QVT destes profissionais.

MÉTODO

Trata-se de estudo exploratório descritivo, com abordagem metodológica quantitativa e transversal, realizada em penitenciárias do estado da Paraíba. Para a seleção das unidades prisionais, cenário deste estudo, esta deveria possuir número de apenados inferior a 1000. De acordo com o critério de inclusão, seis penitenciárias estavam aptas para ser cenário da pesquisa. Tendo em vista a realização do teste piloto em uma unidade, cinco penitenciárias participaram desta pesquisa.

A realização do teste piloto teve como objetivo avaliar as adaptações do instrumento quanto ao cenário. Dessa forma, foram realizadas alterações nas questões do instrumento de coleta de dados no que concerne à troca das palavras “organização” por “penitenciária”, a fim de adequar ao cenário de estudo. Os resultados obtidos através do teste piloto foram excluídos dos resultados finais.

Para a inclusão dos ASP, sujeitos da pesquisa, foram criados critérios de inclusão, a saber: estar desenvolvendo suas atividades laborais de atenção direta aos apenados nas penitenciárias selecionadas para o estudo durante o período destinado à coleta e estar alocado neste serviço há no mínimo seis meses.

Os dados para diagnosticar a QVT entre os ASP foram coletados através do questionário TQWL-42 (Total Quality of Work Life) auto-aplicado. A primeira parte do instrumento compreendeu os questionamentos acerca da idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço (em anos) em que o indivíduo trabalha na função. A segunda parte foi constituída por 42 questões, das quais duas abordavam a autoavaliação da QVT (esfera F) e mais cinco esferas (A – Biológica / Fisiológica, B –

Psicológica/ Comportamental, C – Sociológica / Relacional, D - Econômica / Política e E – Ambiental / Organizacional), que por sua vez, são compostas por quatro aspectos, que possuem duas questões cada, totalizando 40 questões (Pedroso, 2010).

Analisou-se os dados através do software estatístico R. A princípio foram tabulados os dados referentes ao perfil socioeconômico e demográfico dos participantes. Posteriormente, os dados coletados através do instrumento TQWL-42 foram agrupados e analisados descritivamente, conforme sintaxe estabelecida pelo autor, através dos cálculos dos escores das esferas, para a mensuração dos níveis de QVT.

Para a avaliação qualitativa dos níveis de QVT, utilizou-se a escala proposta por Timossi et al (2009), em que são classificados os níveis de QVT, de acordo com o cálculo do escore “Total” (média entre todos as esferas). Os autores sugerem que o nível central (escore 50) representa o nível neutro em relação à QVT, assim os valores compreendidos acima correspondem a níveis satisfatório e muito satisfatório, porquanto, os valores abaixo refletem níveis de insatisfatório e muito insatisfatório.

Por fim, para verificar as associações entre a QVT e os dados sociodemográficos e identificar quais esferas influenciam na QVT dos ASP realizou-se regressões lineares múltiplas com uso de variáveis dummy. Na primeira análise verificou-se uma relação significativa entre a QVT (variável dependente) e os dados sociodemográficos (variáveis independentes). Na segunda análise, verificou-se também uma relação significativa entre a autoavaliação da QVT (variável dependente) e as esferas A biológica / fisiológica; faceta B psicológica / comportamental; faceta C sociológica / relacional; faceta D econômica / política e faceta E ambiental / organizacional (variáveis independentes). Ainda foi realizado um teste de qui-quadrado para avaliar a associação entre a QVT e os dados sociodemográficos. Os pressupostos da

ANOVA foram verificados utilizando a família de transformação ótima de Box-Cox (1964) e foi aplicado o teste de Hartley (1950) com o objetivo de examinar a homogeneidade de variâncias residuais.

Todos os sujeitos da pesquisa assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, após receberem esclarecimentos acerca do estudo e, a fim de garantir o anonimato dos sujeitos, foi criado um sistema de identificação. O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba, tendo como CAAE 31749014.3.0000.5187.

RESULTADOS

Observa-se na Tabela 1 a caracterização dos ASP e o diagnóstico da QVT. Todos foram do sexo masculino; 55,6% encontravam-se entre 30 a 39 anos; 68,9% declararam estar casados ou mantendo união estável; 34% possuíam ensino superior completo e 46,3% trabalhavam no sistema penitenciário entre 2 a 4 anos.

Quanto ao diagnóstico da QVT, em uma escala de 0 a 100, depreende-se a partir da tabela 1 que, a esfera psicológica / comportamental apresenta a melhor avaliação entre os ASP (68,88), seguida das esferas Sociológica / Relacional (63,78), Biológica / Fisiológica (56,04) e Econômica / Política (50,09). Enquanto, a esfera ambiental/organizacional obteve pior avaliação, com escore igual a 48,82.

Depreende-se que a esfera que traduz a autoavaliação da QVT obteve média igual a 49,69, valor que corresponde ao nível insatisfatório. Ainda, a avaliação global da QVT foi de 56,22, sendo considerada satisfatória, de acordo com o ponto de corte estabelecido neste trabalho.

A categorização da QVT em relação aos dados sociodemográficos revelou que os ASP com idade superior a 50 anos, separados, com ensino médio completo e tempo de trabalho inferior a 2 anos

apresentaram as menores avaliações referentes a QVT global. Entre os ASP com menores médias da QVT global, encontram-se aqueles com idade entre 20 a 29, solteiros, com pós-graduação incompleta e que exercem essa atividade laboral há mais de 6 anos (tabela 1).

O modelo de regressão ajustado levando-se em consideração a variável dependente QVT dos ASP e variáveis independentes: idade, tempo de serviço, escolaridade e estado civil é demonstrado na Tabela 2. Observou-se que as variáveis independentes escolaridade e estado civil foram não significativas (p -valor $>0,05$) para representar a QVT e as variáveis idade e tempo de serviço mostraram-se estatisticamente significativas (p -valor $<0,05$), conforme apresentado na

Sendo assim, pode-se observar (Tabela 2) que o coeficiente $\hat{\beta}_1 = 0,014707$ indica um aumento da QVT em função do aumento da idade, ou seja, existe uma relação positiva entre as variáveis em análise. Logo, espera-se para os indivíduos com maiores registros de idade, maiores índices de QVT. Sendo assim, $\exp(0,014707) = 1,017217$, estima-se que o número médio da QVT aumente em aproximadamente 1,72% a cada uma unidade a mais de idade. O coeficiente $\hat{\beta}_2 = -0,004187$ indica uma diminuição da QVT em função ao longo do tempo. Dessa forma, existe uma relação inversa entre as variáveis em análise. Sendo assim, $\exp(-0,004187) = 0,9958218$, presume-se que o número médio da QVT diminua em aproximadamente 0,42% a cada uma unidade a mais no tempo de serviço.

TABELA 1.

Caracterização dos agentes de segurança penitenciária em relação autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, Paraíba, Brasil, 2015.

Variáveis	n	%	Esferas																		Avaliação global	Avaliação
			A. Bio/Fisio			B. Psico/Comp			C. Socio/Rel			D. Econ/Pol			E. Amb/Org			F. QVT				
			I	N	S	I	N	S	I	N	S	I	N	S	I	N	S	I	N	S		
			56,04			68,88			63,78			50,09			48,82			49,69				
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Sexo																						
Masculino	162	100	30,3	4,3	65,4	6,2	1,9	92,0	14,8	6,2	79,0	43,8	8,6	47,5	52,5	9,8	37,7	36,4	23,5	40,1	56,25	Satisfeito
Grupos Etários																						
20-29	28	17,3	42,9	-	57,1	10,7	3,6	85,7	14,3	3,6	82,1	50,0	7,1	42,9	71,4	-	28,6	46,4	14,3	39,3	53,16	Satisfeito
30-39	90	55,6	32,2	6,7	61,1	5,6	1,1	93,3	13,3	6,7	80,0	45,6	11,1	43,3	54,4	12,2	33,3	40,0	20,0	40,0	56,02	Satisfeito
40-49	36	22,2	19,4	2,8	77,8	5,6	2,8	91,6	22,2	5,6	72,2	36,1	5,6	58,3	38,9	11,1	50,0	25,0	36,1	38,9	58,84	Satisfeito
>50	8	4,9	12,5	-	87,5	-	-	100	-	12,5	87,5	37,5	-	62,5	25,0	12,5	62,5	12,5	37,5	50,0	59,50	Satisfeito
Estado civil																						
Solteiro	39	24,2	33,3	7,7	59,0	7,7	2,6	89,7	12,8	5,1	82,1	48,7	10,3	41,0	48,7	10,3	41,0	46,2	12,8	41,0	54,75	Satisfeito
Casado/União estável	111	68,9	28,8	2,7	68,5	6,3	1,8	91,9	15,3	7,2	77,5	40,5	8,1	51,4	55,0	9,9	35,1	31,5	27,9	40,5	56,75	Satisfeito
Separado/Divorciado	11	6,8	27,3	9,1	63,6	-	-	100	18,2	-	81,8	54,5	9,1	36,4	36,4	9,1	54,5	45,4	18,2	36,4	57,75	Satisfeito
Escolaridade																						
Ensino médio completo	38	23,6	23,7	5,3	71,0	5,3	-	94,7	13,2	10,5	76,3	36,8	13,2	50,0	36,8	18,4	44,7	13,2	34,2	52,6	60,00	Satisfeito
Ensino S. incompleto	47	29,0	31,9	2,1	66,0	2,1	-	97,9	12,8	2,1	85,1	36,2	6,4	57,4	46,8	10,6	42,6	42,6	25,5	31,9	56,75	Satisfeito
Ensino S. completo	55	34,0	34,5	3,6	61,8	7,3	3,6	89,1	16,4	7,3	76,4	54,5	3,6	41,8	65,5	1,8	32,7	36,4	21,8	41,8	54,25	Satisfeito
Pós-G. incompleta	11	6,8	36,4	-	63,6	27,3	-	72,7	18,2	9,1	72,7	45,5	-	54,5	63,6	-	36,4	63,6	-	36,4	54,00	Satisfeito
Pós-G. completa	10	6,2	10,0	20,0	70,0	-	10,0	90,0	20,0	-	80,0	40,0	40,0	20,0	50,0	30,0	20,0	60,0	10,0	30,0	55,75	Satisfeito
Tempo de Serviço																						
< 2 anos	38	23,5	18,4	10,5	71,1	-	-	100	10,5	2,6	86,8	39,5	5,2	55,3	47,4	10,5	42,1	23,7	21,1	55,2	59,25	Satisfeito
2 – 4 anos	75	46,3	36,0	1,3	62,7	4,0	1,3	94,7	13,3	4,0	82,7	42,7	12,0	45,3	53,3	13,3	33,3	38,7	25,3	36,0	56,50	Satisfeito
4 – 6 anos	26	16,0	23,1	7,7	69,2	7,7	3,8	88,5	11,5	7,7	80,8	38,5	11,5	50,0	53,8	3,8	42,4	42,3	15,4	42,3	55,75	Satisfeito
> 6 anos	23	14,2	39,1	-	60,9	21,7	4,3	73,9	30,4	17,4	52,2	60,9	-	39,1	56,5	4,3	39,1	43,5	30,4	26,1	51,00	Satisfeito

Fonte de pesquisa

a. Insatisfeito b. neutro . c. satisfeito

TABELA 2.

Estimativas dos parâmetros do modelo de regressão linear múltipla e seus respectivos desvios padrão, teste t e o correspondente p valor para a variável dependente QVT dos ASP e variáveis independentes (idade e tempo de serviço), Paraíba, Brasil, 2015.

Coefficientes	Estimativa	Desvio padrão	Teste t	p-valor*
Intercepto (β_0)	2,886681	0,222704	12,962	< 0,001
Idade (β_1)	0,014707	0,006032	2,438	0,0160
Tempo de Serviço (β_2)	-0,004187	0,002113	-1,981	0,0495

* Significativo a p-valor <0,05.

A Tabela 3 demonstra as estimativas dos parâmetros do modelo de regressão ajustados aos dados, levando-se em consideração a variável dependente faceta F (auto-avaliação da QVT) e variáveis independentes: esfera A biológica / fisiológica; esfera B psicológica / comportamental; esfera C sociológica / relacional; esfera D econômica / política e esfera E ambiental / organizacional. Na sequência, observou-se que as variáveis independentes A biológica / fisiológica; esfera B psicológica / comportamental foram não significativas (p-valor>0,05) para representar a QVT e as variáveis C sociológica / relacional; esfera D econômica / política e esfera E ambiental /

organizacional mostraram-se estatisticamente significativas (p-valor<0,05).

Esta tabela corresponde ao ajuste do modelo de regressão em que foram incluídas apenas as esferas com significância estatística. Observa-se que as esferas D-econômica/política (p-valor < 0,001; t=5.599; DP + 0.10645) e E- ambiental/organizacional (p-valor < 0,001; t=4.332; DP + 0.11724) possuem uma maior correlação com a avaliação dos ASP sobre sua própria QVT, em detrimento das demais esferas, sendo a última esfera (ambiental/organizacional) com maior grau de correlação.

TABELA 3.

Estimativas dos parâmetros do modelo de regressão linear múltipla e seus respectivos desvios padrão, teste t e o correspondente p valor para a variável dependente QVT dos ASP e variáveis independentes (esferas C, D e E), Paraíba, Brasil, 2015.

Coefficientes	Estimativa	Desvio padrão	Teste t	p-valor*
Intercepto (β_0)	-1,17722	0,30207	-3,897	< 0,001
Esf D (eco/pol) (β_2)	0,59597	0,10645	5,599	< 0,001
Esf E (amb/org) (β_3)	0,50790	0,11724	4,332	< 0,001

* Significativo a p-valor <0,05.

O teste de qui-quadrado buscou revelar associações significativas entre a QVT e grupo etário, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Apenas o tempo de serviço

e a QVT dos ASP ($X^2=10.9049$, $p=0.01225$) obtiveram uma relação significativa, conforme observa-se na tabela 4.

TABELA 4.
Associação entre o nível de QVT dos ASP e variáveis sociodemográficas, Paraíba, Brasil, 2015.

Variáveis	QVT						X ²	p
	Insatisfeito		Neuto		Satisfeito			
Grupos Etários	n	%	n	%	n	%		
20-29	11	39,28	1	3,57	16	57,14		
30-39	23	25,55	2	2,22	65	72,22		
40-49	7	19,44	-	-	29	80,55	3,9828	0,1365
50 >	1	12,5	-	-	7	87,5		
Estado civil								
Solteiro	12	30,77	1	2,56	26	66,66		
Casado/União estável	28	25,22	2	1,80	81	72,98	2,1352	0,3438
Separado/Divorciado	1	9,10	-	-	10	90,90		
Escolaridade								
Ensino médio completo	7	18,42	-	-	31	81,58		
Ensino S. incompleto	11	23,40	1	2,12	35	74,47		
Ensino S. completo	18	32,73	1	1,81	36	65,46	4,5752	0,3337
Pós-G. incompleta	4	36,36	-	-	7	63,64		
Pós-G. completa	1	10,00	1	10,00	8	80,00		
Tempo de Serviço								
< 2 anos	6	15,79	1	2,63	31	81,58		
2 – 4 anos	19	25,33	2	2,66	54	72,00		
4 – 6 anos	5	19,23	-	-	21	80,74	10,9049	0,01225
> 6 anos	12	52,17	-	-	11	47,83		

DISCUSSÃO

Neste estudo todos os participantes foram do sexo masculino. Nas penitenciárias do estado da Paraíba, o ASP deve prestar assistência de contato direto a apenados do mesmo sexo, tendo em vista que este estudo foi desenvolvido em penitenciárias masculinas, este resultado era esperado. Contudo, a literatura também demonstra a predominância masculina nesse cargo, em pesquisa realizada no estado de São Paulo, o quantitativo de ASP masculinos representou números superiores a 80% (Alves; Binder, 2014).

Em relação à QVT, esta pesquisa identificou que esta é diretamente proporcional a idade, resultado corroborado pela regressão linear múltipla. Os autores Schmidt e Dantas (Schmidt; Danas, 2012) também identificaram que profissionais mais jovens tendem a sofrer mais desgaste no ambiente laboral, quando comparados a

profissionais com idades superiores. Fatores como a inexperiência frente aos problemas presentes no cotidiano de trabalho e frustrações em relação ao início da carreira profissional podem explicar essa realidade.

A QVT também esteve associada ao tempo de serviço, conforme verificado pelo teste de qui-quadrado e a regressão linear múltipla, que ainda demonstrou associação inversamente proporcional. Dessa forma, os ASP mais velhos apresentaram menores níveis de QVT, resultado que se assemelha a pesquisa realizada, em que a experiência advinda do tempo de serviço não contribuiu para aumentar a QVT, de modo que percebe-se que estes profissionais encontram-se mais expostos aos fatores estressores (Pereira et al, 2014).

Mesmo em face de menores níveis de QVT, os ASP com maior grau de instrução podem contribuir com mudança que o Estado almeja para o sistema penitenciário, pois

recursos humanos mais qualificados, embora, desempenhem as mesmas funções de outrora, como vigilância e disciplina, são também profissionais capazes de compartilhar e realizar o ideal de ressocialização pretendido para as penitenciárias (Barcinski et al, 2014).

Além de itens pessoais, como as condições físicas e psicológicas, toda a realidade interfere na vida, na saúde e no trabalho dos profissionais que laboram nas unidades prisionais (Alves; Binder, 2014). No caso dos ASP, que devem estar sempre em alerta (Costa et al, 2014) o estresse contínuo e a sobrecarga de trabalho vivenciados por estes profissionais podem gerar formas menos flexíveis de responder às situações de alto risco (Teles et al, 2014). Nesse sentido, considerando o exercício da profissão de ASP, esta realidade pode ser considerada potencialmente danosa tanto para os profissionais, quanto para os apenados.

Apesar dos aspectos relacionados à “marginalização” do sistema penitenciário, o diagnóstico da QVT entre os ASP participantes da pesquisa é considerado satisfatório, embora com tendência a insatisfação. O prazer advindo do trabalho e o reconhecimento da importância de sua atividade para o sistema prisional podem estar relacionados aos resultados obtidos nesta pesquisa (Paraíba, 2007).

Entre as esferas avaliadas que formam o diagnóstico da QVT, a esfera biológica/fisiológica – composta pela disposição física e mental, capacidade para o trabalho, tempo de repouso e serviços de saúde e assistência social – foi avaliada como sendo satisfatória com tendência à neutralidade pelos ASP.

Ainda que seja a atividade laboral do ASP permeada por grande desgaste físico e mental (Moraes, 2013), a satisfação quanto à capacidade para o trabalho e a disposição são essenciais para evitar o sofrimento

decorrente da incapacidade para o trabalho e a sensação de fracasso, principalmente no ambiente penitenciário, em que as fugas e os motins são recorrentes e muitas vezes os recursos materiais e humanos são insuficientes (Tschiedel; Monteiro, 2013).

Tendo em vista os problemas recorrentes para a execução da atividade laboral no presídio, a assistência à saúde física, mental e social é essencial para estes trabalhadores, segundo pesquisa de campo realizada no sistema penitenciário de Minas Gerais, a ausência desse tipo de assistência torna-se preocupante, tendo em vista que esta condição está associada ao adoecimento dos profissionais (Martins et al, 2014).

A esfera psicológica/comportamental apresentou maiores níveis de QVT em relação às demais esferas, sendo composta pelos seguintes aspectos: autoestima, significância da tarefa, feedback e desenvolvimento pessoal e profissional.

É preciso considerar que os ASP são essenciais para a manutenção da boa dinâmica prisional e que, muitas vezes, esses profissionais colocam sua própria segurança em risco, evidenciando um cotidiano estressante e adverso (Ferreira et al, 2012). Então, a demonstração do reconhecimento do trabalho, a avaliação produtiva e a valorização das atividades são aspectos que estruturam a identidade do trabalhador e, conseqüentemente, elevam a autoestima, a satisfação para o trabalho e o rendimento (Tschiedel; Monteiro, 2013).

Em pesquisa realizada com ASP, todos participantes afirmaram que o reconhecimento do trabalho advindo da sociedade e da organização é estimulante e fonte de satisfação para o desenvolvimento das atividades no âmbito penitenciário (Barcinski et al, 2014).

Ademais, para que o ASP valorize seu trabalho e as pessoas privadas de liberdade

no ambiente penitenciário é fundamental que estes sejam valorizados, a partir de formação e treinamento, a fim de contribuir para o profissionalismo e as aptidões destes profissionais, e ainda garantir condições adequadas de emprego e o acesso a demais recursos (Novo, 2016).

O Estado pode e deve realizar um planejamento eficaz para o sistema penitenciário, na tentativa de solucionar os antigos problemas, como a pujante falta de valorização profissional, o pequeno número de recursos destinados para a formação e a educação permanente dos ASP, tornando esse cenário menos distante de seus princípios estruturantes, a ressocialização e a humanização (Azevedo et al, 2012).

A esfera sociológica / relacional – composta pelos aspectos liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia e tempo de lazer – foi avaliada como sendo satisfatória entre os ASP. As relações sociais são afetadas em profissionais que apresentam esgotamento laboral e menores níveis de satisfação no trabalho (Quintana-Zavala et al, 2016).

O tempo de lazer dos ASP é profundamente afetado pelo medo existente da violência contra si e seus familiares, em decorrência do seu trabalho. Dessa forma existe a privação de lugares com grandes aglomerações e isto minimiza as possibilidades de lazer e as interações entre pessoas, por conseguinte a qualidade de vida e saúde dos ASP (Pereira et al, 2014).

As relações interpessoais devem ser saudáveis, principalmente no ambiente laboral, a fim de contribuir para o processo de trabalho. Contudo, em pesquisa realizada no sistema prisional do Rio Grande no Sul, com os ASP, destacou-se que o relacionamento entre pares nem sempre são cordiais, pois, mesmo sendo fundamental seguir os protocolos de segurança estabelecidos pelo Estado, há profissionais que desenvolvem as atividades inerentes a

profissão de diferentes modos (Tschiedel; Monteiro, 2013).

A esfera econômica/política foi avaliada com nível satisfatório, mas com tendência a insatisfatório pelos ASP, é constituída pelos aspectos: recursos financeiros, benefícios extras e segurança no trabalho. Esta esfera ainda foi considerada estatisticamente significativa pela regressão linear múltipla.

A compensação justa e adequada é almejada por todos os profissionais e, em pesquisa realizada também entre ASP, o salário foi avaliado como sendo razoável para a manutenção das necessidades pessoais, entretanto, a remuneração advinda da atividade laboral não se constitui como único ou como o fator mais importante relacionado à satisfação e/ou QVT, a escolha sobre o setor para o exercício do trabalho e a instituição também se destacam para explicar os níveis de QVT percebidos entre os trabalhadores (Schmidt; Dantas, 2012).

Contudo, a segurança de permanecer empregado, relacionada à estabilidade que a organização pode oferecer ao seu profissional, trata-se de um fator essencial para a manutenção da QVT desses profissionais (Dias et al, 2016). E ainda, é destacada como aspecto que proporciona o prazer no trabalho (Tschiedel; Monteiro, 2013).

A esfera ambiental / organizacional apresentou-se com maior grau de insatisfação entre os ASP, na regressão linear múltipla obteve maior grau de relação com a autoavaliação da QVT que as demais esferas. Esta é composta pelos seguintes aspectos: condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade e identidade da tarefa. Há evidências que a satisfação dos profissionais, no que concerne à esfera ambiental, é menor entre aqueles que desempenham funções que necessitam de grande esforço físico e que não apresentam remuneração justa e adequada (Costa et al, 2014).

Esse cenário corrobora com a realidade do serviço nas penitenciárias brasileiras, onde a estrutura física das unidades prisionais é precária, há falta de materiais e equipamentos para o desenvolvimento efetivo de suas atividades, a isto inclui-se armamento, munição não letal, algemas, viaturas, detectores de metais; equipamentos de proteção individual, como capacetes e coletes à prova de arma de fogo, como também o pequeno número de recursos humanos (Barcinski et al, 2014).

As condições de trabalho desfavoráveis ainda são capazes de gerar desgastes físicos e psíquico, relacionados à sobrecarga de trabalho e a grande pressão do sistema penitenciário para o efetivo cumprimento das atividades prescritas. A falta de respaldo e utilização da experiência acumulada para o desempenho de suas funções, torna a execução do trabalho insalubre e ainda mais perigosa (Tschiedel; Monteiro, 2013).

Somada a falta de estrutura para o desempenho das funções, a falta de oportunidade de crescimento também interfere negativamente sobre estes profissionais. A impossibilidade de ascensão profissional está relacionada à inexistência um plano de carreira que possa ser almejado pelos profissionais. Os cursos de aperfeiçoamento e educação permanente são escassos nesse cenário, forçando os profissionais a buscarem de maneira pessoal estratégias para o desenvolvimento profissional (Barcinski et al, 2014).

Além da falta de incentivos no que concerne a educação permanente, esta classe profissional sofre com as pressões internas e externas, para a compreensão rápida e objetiva da dinâmica da penitenciária (Teles et al, 2014). Observa-se então, que se trata de ambiente com relações interpessoais e construções pessoais complexas, que o cenário, ao mesmo tempo em que potencializa sofrimentos, é capaz de promover emancipações internas. Algumas atividades podem contribuir para a QVT e o aumento do

prazer pertinente ao trabalho neste cenário, como a prática regular de atividade física, que tendem a aumentar a sensação de bem-estar e o desempenho de suas atividades laborais, além de minimizar sentimentos de depressão e ansiedade, comuns entre os agentes (Tschiedel; Monteiro, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A posição limítrofe dos agentes penitenciários torna-se um aspecto que interfere na QVT deste grupo. Este trabalho verificou que os ASP apresentam-se com níveis insatisfatórios em relação a sua Autoavaliação da QVT, embora, a avaliação global demonstre níveis satisfatórios.

Os maiores níveis de QVT entre os ASP pertenceram às esferas psicológica / comportamental, contrariando o desgaste mental esperado pela profissão e ambiente de trabalho. Em contrapartida, a esfera ambiental / organizacional foi a única cujo resultado da avaliação foi insatisfatório entre os ASP. As más condições de trabalho, com estrutura inadequada, material insuficiente e recursos humanos incompatíveis com a quantidade de trabalho a ser executado e a impossibilidade de ascensão profissional podem explicar esta má avaliação.

É premente instalar um adequado suporte social direcionado ao trabalho nas penitenciárias deste Estado, a fim de possibilitar assistência adequada e especializada para os profissionais que nelas desenvolvem suas atividades laborais, tendo em vista as especificidades deste local. Ademais, ainda é essencial reduzir os índices de violência verificados entre os apenados e entre estes e os ASP.

A violência e os momentos de tensão vivenciados com frequência no âmbito penitenciário constituem entraves para a execução de atividades extras e a inserção de pesquisadores para o desenvolvimento de trabalhos, que visam à melhoria do sistema penitenciário brasileiro. Este se constitui um limite deste estudo,

principalmente no que concerne à seleção das unidades prisionais.

Nesse sentido, este trabalho aponta para necessidade da gestão aumentar o quantitativo de sujeitos e unidades, investir na gestão dos recursos humanos, aqui entendida como o Plano de Cargos, Carreira e Salários, além de corroborar que é premente investir em estrutura física, a fim de melhorar as condições de trabalho destes profissionais.

REFERENCIAS

- Alves, V.. & Binder, M. C. P. (2014). Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39 (129), 50-62.
- Azevedo, R. O., Silva, M. M., & Barros, D. M. V. (2012). O papel do agente penitenciário no processo de humanização no presídio feminino do Distrito Federal – Colméia. *Revista Projeção, Direito e Sociedade*, 3 (1), 252-266.
- Barcinski, M., Altenbernd, B., & Campani, C. (2014). Entre cuidar e vigiar: ambiguidades e contradições no discurso de uma agente penitenciária. *Revista Ciência e Saúde Coletiva*, 19 (7), 2245-2254.
- Box, G. E. P., & Cox, D. R. (1964). An analysis of transformations (with discussion). *Royal Statistical Society*, 26, 211-252.
- Brasil (2010). *Secretaria de Atenção em Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Legislação em saúde no sistema penitenciário*. Brasília: Ministério da Saúde, 172 p.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Costa, E. R. P., Souza, J. A., Porto, W. S., Carneiro, A. F., & Souza, E. F. M. (2014). Os fatores motivacionais na gestão pública das unidades prisionais na percepção dos agentes penitenciários. *Revista Eletrônica de Administração*, 13(2).
- Dias, E. G., Santos, A. R., Souza, E. S., Araújo, M. M., & Alves, J. C. S. (2016). Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde. *Revista Cubana de Enfermeria*, 32(4), [aprox. 0 p.].
- Ferreira, R. E. B., Menezes, L. C., & Dias, J. C. (2012). Relação da prevalência de atividade física com variáveis psicológicas e componentes da síndrome metabólica em agentes penitenciários de Belo Horizonte-MG. *Revista atividade física e saúde*, 17(1), 57-63.
- Gessner, R., Larocca, L. M., Chaves, M. M. N., Moreira, S. D., Wistuba, E. S., & Souza, S. J. P. (2013). As notificações de acidentes de trabalho com material biológico em um hospital de ensino de Curitiba/PR. *Revista Saúde em Debate*, 37(99), 619-627.
- Hartley, H.O. (1950). The use of range in analysis of variance. *Biometrika*. 1950, 37.
- Machado, A. E. B., Souza, A. P. R., & Souza, M. C. (2013). Sistema Penitenciário Brasileiro – Origem, Atualidade e Exemplos Funcionais. *Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito*, 10(10).
- Martins, E. L. C., Martins, L.G., Silveira, A. M., & Melo, E. M. (2014). O contraditório direito à saúde de pessoas em privação de liberdade: o caso de uma unidade prisional de Minas Gerais. *Saúde Soc*, 23(4), 1222-1234.
- Moraes, P. R. B. (2013). A identidade e o papel de agentes penitenciários. *Tempo Social*, 25 (1).
- NOVO, B. N. (2016). A educação prisional no Mercosul. *Scientiam Juris*, 4 (11), 9-29.
- Oliveira, J. S., Pinho, M. A. B., Walter, F., & Amorim, T. N. G. F. (2013). Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária. In Anais do VII SEPRONE "A Engenharia de Produção frente ao

- novo contexto de desenvolvimento sustentável do Nordeste: coadjuvante ou protagonista?"; 26-29 jun. Mossoró, BR.
- Paraíba (2007). Secretaria da Administração Penitenciária. Lei nº. 8.429, de 12 de dezembro de 2007. Dispõe sobre os quantitativos do grupo ocupacional de Apoio Judiciário Gaj-1700 e dá outras providências.
- Pedroso, B. (2010). *Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho*. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Pereira, E. F., Teixeira, C. S., Andrade, R. D, & Silva-Lopes, A. (2014). O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. *Revista de salud pública e coletiva*, 16 (2), 221-231.
- Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T., & Saenz-Carrillo, K. L. (2016). Qualidade de vida no trabalho do pessoal de enfermagem de instituições públicas de saúde. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24, e2713.
- Santos, S. V. M., Macedo, F. R. M., Silva, L. A., Resck, Z. M. R., Nogueira, D. A., & Terra, F. S. (2017). Acidente de trabalho e autoestima de profissionais de enfermagem em ambientes hospitalares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25, e2872.
- Schmidt, D. R. C., & Dantas, R. A. S. (2012). Qualidade de vida no trabalho e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre profissionais de enfermagem. *Acta paul. Enferm*, 25 (5), 701-707.
- Teles, M. A. B., Barbosa, M. R., Gomes, V. E., Ferreira, E. F., Martins, A. M. E. BL, & Ferreira, R. C. (2014). Psychosocial work conditions and quality of life among primary health care employees: a cross sectional study. *Health Qual Life Outcomes*; 12,72.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Pilatti, L. A, & Francisco, A. C. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física*, 20(3), 395-405.
- Tschiedel, R. M., & Monteiro, J. K. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança Penitenciária. *Rev Estudos de Psicol*, 18(3), 527-535.