



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS EM SEGURANÇA PÚBLICA**

ANA LÚCIA DANTAS PACHECO BORGES

**UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO DO POLICIAL PENAL
NO COMPLEXO PRISIONAL POLICIAL PENAL DANIELLA CRUVINEL**

GOIÂNIA-GO

2024



ANA LÚCIA DANTAS PACHECO BORGES

**UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO DO POLICIAL PENAL
NO COMPLEXO PRISIONAL POLICIAL PENAL DANIELLA CRUVINEL**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para conclusão da disciplina Metodologia Científica do Curso de Curso de Especialização Gestão em Segurança Pública (CEGESP) pela Secretária de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação do Prof. Ms. Janaína do Couto Mascarenhas.

GOIÂNIA-GO

2024

**UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO DO POLICIAL PENAL NO
COMPLEXO PRISIONAL POLICIAL PENAL DANIELLA CRUVINEL
A PSYCHODYNAMIC APPROACH TO THE WORK OF THE PENAL POLICE
OFFICER IN THE PENAL POLICE PRISON COMPLEX DANIELLA CRUVINEL**

Ana Lúcia Dantas Pacheco Borges*

Janaína do Couto Mascarenhas**

RESUMO: As relações humanas têm se tornado a cada dia mais complexas. Neste contexto, considerando a teoria da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours *et al* (1994), a pesquisa tem como objetivo analisar a vivência dos policiais penais do Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel em relação ao seu trabalho, tendo como problemática: as experiências dos trabalhadores policiais penais em relação ao seu trabalho abrangem uma predominância de experiências de prazer em relação às de sofrimento? A metodologia foi uma pesquisa de cunho qualitativa descritiva. A população foi composta de N= 600 policiais penais que trabalham no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel com amostra de n=74. Para a coleta de dados foi aplicado questionário fechado. Como *corpus* teórico foram utilizados autores como Rodrigues (2012), Albornoz (1994), Junior (2023), Dejours (1994), Pires (2018), entre outros. O estudo chegou à conclusão de que os fatores causadores do sofrimento nos policiais penais no ambiente de trabalho estão relacionados ao sistema de comunicação ineficiente e ajustes na postura dos atuais líderes. Assim, foi proposto um curso de liderança com foco na comunicação institucional, para todos os gestores.

PALAVRAS-CHAVE: Psicodinâmica do Trabalho; Policia Penal; Prazer e Sofrimento

SUMMARY: Human relationships have become more complex every day. In this context, considering the theory of psychodynamics of work, developed by Christophe Dejours *et al* (1994), the research aims to analyze the experience of the criminal police officers of the Daniella Cruvinel Penal Police Prison Complex in relation to their work, having as problematic: Do the experiences of criminal police workers in relation to their work include a predominance of experiences of pleasure over those of suffering? The methodology was descriptive qualitative research. The population was made up of N= 600 criminal police officers who work at the Daniella Cruvinel Penal Police Prison Complex with a sample of n=74. For data collection, a closed questionnaire was applied. As a theoretical corpus, authors such as Rodrigues (2012), Albornoz (1994), Junior (2023), Dejours (1994), Pires (2018), among others, were used. The study came to the conclusion that the factors causing suffering in criminal police officers in the workplace are related to the inefficient communication system and adjustments in the posture of current leaders. Therefore, a leadership course focusing on institutional communication was proposed for all managers.

* Bacharel em Direito pela Universidade Paulista – UNIP, Policial Penal, Curso de Gerenciamento de Segurança Pública, Turma Alfa. Atualmente Diretora da Escola Superior de Polícia Penal do Estado de Goiás – E-mail: anapachecogyn@gmail.com

** Mestranda em Educação, Gestão e Tecnologia (UEG), MBA em Direito Empresarial (FGV/SP), Especialista em Direito Penal e Processo Penal (UCG/GO). Professora orientadora dos Cursos de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP) e Altos Estudos em Segurança Pública (CAESP). Atualmente Coordenadora Pedagógica da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás. Policial Civil. E-mail: janainacoutom@gmail.com

KEYWORDS: Psychodynamics of Work; Criminal Police; Pleasure and Suffering.

INTRODUÇÃO

Entender como funcionam as organizações do trabalho e os seus reflexos na qualidade de vida e saúde do trabalhador é essencial para a compreensão e intervenção nas situações em que o trabalho esteja causando sofrimento ao trabalhador. Para o trabalhador policial penal, que desenvolve atividades como vigilância, custódia, disciplina e ressocialização de pessoas condenadas em razão da prática de crime, essa compreensão é essencial na prevenção do sofrimento laboral.

Diante disso, a pergunta principal que se buscou responder foi “será que as experiências dos trabalhadores policiais penais em relação ao seu trabalho incluem uma predominância de experiências de prazer em relação às experiências de sofrimento?” Diante deste questionamento surgiram as hipóteses de que o trabalho do policial penal ocasiona vivências de prazer; ocasiona vivências de sofrimento; os policiais penais possuem estratégias para lidar com o sofrimento decorrente do exercício da função.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar a vivência dos policiais penais do Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel em relação ao seu trabalho, com base na psicodinâmica do trabalho, sendo os objetivos específicos levantar as atribuições do policial penal frente a realidade do trabalho; elucidar as dimensões de sofrimento/prazer vivenciadas pelo policial penal; descrever estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelos policiais penais para lidar com as experiências de sofrimento no seu labor.

A pesquisa seguiu o método da teoria da psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours (1994), e a utilizou-se do recurso metodológico da pesquisa qualitativa descritiva e trazendo como instrumento de pesquisa a aplicação de questionário fechado, o que propiciou confirmar algumas das hipóteses levantadas.

Compreender os motivos que geram sentimento de prazer e/ou sentimento de sofrimento na execução de suas funções laborais é papel da psicodinâmica do trabalho, conforme Dejours *et al* (1994), que explora as relações entre o trabalho, a subjetividade e a saúde mental dos trabalhadores. Essa teoria considera fatores psicossociais e emocionais no ambiente de trabalho, avaliando como o trabalho pode afetar a identidade e o bem-estar das pessoas.

O autor acima referenciado ensina que a relação subjetiva com o trabalho tem papel fundamental nos processos que envolvem a construção da saúde e as descompensações psiquiátricas e psicossomáticas. Tanto a organização do trabalho quanto as condições do

trabalho podem trazer prejuízos à saúde do trabalhador. As condições de trabalho no que tange especialmente à saúde do corpo e a organização, em especial, no campo psíquico.

Neste contexto, analisando que a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2023) afirma que o trabalho em presídios é considerado a segunda profissão mais perigosa do mundo, ficando atrás apenas dos mineradores, temos que a condição do trabalho pode causar prejuízo a saúde do trabalhador policial penal.

Na mesma perspectiva, Mota e Pires (2019) defendem que a saúde dos trabalhadores depende das condições e organização do trabalho. Nesse sentido, é que se questiona como a organização do trabalho na perspectiva de desenvolver a segunda profissão mais perigosa do mundo, conforme a OIT (2023), interferem na saúde psíquica do policial penal.

Dejours (2004, p. 28), relata: “o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações: é o poder de sentir, de pensar e de intervir”.

Desta forma, o trabalho implica em outras ações que o sujeito acrescenta a suas funções prescritas pelo cargo lhe designado. Essa situação é o que Dejours (2004) define enquanto ato de trabalhar, isto é, preencher a distância entre o que está prescrito e o real no trabalho. Quando isso ocorre, o trabalhador ressignifica o ato de trabalhar. Desse processo, não raramente, o real, o ato de trabalhar, se mostra ao trabalhador como um efeito desagradável, de um modo afetivo que, de alguma forma, causa-lhe sofrimento.

Essa condição em que o trabalho pode ser fonte de prazer e/ou sofrimento é discutida na psicodinâmica do trabalho, visando a prevenção dos riscos psicossociais e a promoção da qualidade de vida do trabalhador.

Partindo dessas primícias, a pesquisa se desenvolveu com a revisão teórica dividida em três subtítulos, onde o primeiro trouxe o histórico da polícia penal do Estado de Goiás, relatando como surgiram as unidades prisionais e sua estruturação. O segundo foi dedicado ao trabalho do policial penal, percorrendo sobre suas atividades laborais cotidianas e a forma de desenvolvê-las no ambiente de cárcere. O terceiro abordou o prazer e sofrimento do policial penal, fundamentado na teoria da psicodinâmica do trabalho, criada por Christophe Dejours, a qual estuda as relações entre o trabalho, a subjetividade e a saúde mental do trabalhador. Nas discussões e resultados foram apontados os índices de prazer e sofrimento que os policiais vivenciam no seu labor.

1 REVISÃO TEÓRICA

A gestão de pessoas e a saúde mental do trabalhador estão profundamente relacionadas, considerando que o ambiente de trabalho e as práticas de gestão podem influenciar expressivamente o bem-estar psicológico dos colaboradores.

O ambiente de trabalho deve ser protegido, inclusivo e acolhedor para promover a saúde mental dos colaboradores. Para que isso ocorra é necessário que se tenha a garantia de condições de trabalho adequadas, além de incentivo às relações interpessoais positivas e promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos servidores.

A gestão precisa se atentar para a fomentação de políticas que incentivem um equilíbrio saudável entre labor e vida pessoal, como flexibilidade de horários, licenças remuneradas e entretenimentos voltados para o bem-estar do servidor. Isso pode ajudar os servidores a lidar com o estresse e prevenir o esgotamento profissional.

Outro fator que o gestor deve observar está relacionado a uma comunicação aberta e transparente com os colaboradores, que pode ajudar a reduzir a ansiedade e a incerteza no ambiente de trabalho. Isso inclui fornecer feedback construtivo, compartilhar informações sobre mudanças organizacionais e oferecer suporte em momentos de dificuldade.

Cabe a gestão empreender programas de saúde mental no ambiente laboral, como por exemplo, palestras, workshops e sessões de aconselhamento, que podem ajudar os servidores a desenvolver habilidades de enfrentamento, e ainda investir no desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores visando aumentar a sua autoestima e motivação, cooperando para uma melhor saúde mental no trabalho.

Em síntese, uma abordagem proativa para a gestão de pessoas que priorize a saúde mental dos trabalhadores pode levar a um ambiente de trabalho mais fértil, positivo e sustentável para todos os envolvidos.

Nesse sentido a psicodinâmica do trabalho, teoria desenvolvida pelo francês Dr. Christopher Dejours (1994), estuda os aspectos psicológicos envolvidos na execução das funções laborais do profissional no ambiente de trabalho, onde é necessário compreender como fatores de estresse, trauma, dinâmicas de poder, relações interpessoais e identidade profissional influenciam o comportamento, bem-estar e desempenho dos profissionais.

O ambiente prisional é o cenário ideal para o estudo dessa teoria, considerando que apresenta desafios únicos, como exposição a situações traumáticas, ambiente de trabalho hostil, isolamento social e pressões administrativas, que podem contribuir para o adoecimento mental dos policiais penais. Nesse sentido a psicodinâmica do trabalho estuda o prazer e o

sofrimento do trabalhador em seu ambiente laboral, e no caso em tela, despontará as vivências de prazer e sofrimento do policial penal no ambiente de cárcere.

1.1 Breve Histórico do Sistema Prisional Goiano

O sistema prisional brasileiro teve início ainda na colonização, quando a Colônia Brasil utilizava as Ordenações Filipinas para resolver os diversos conflitos criminais que surgiam. Naquela época as penas propostas eram as mais cruéis e desumanas, destacando a pena de morte, açoite e mutilação. Nesse período não havia pena privativa de liberdade, o que somente foi suscitado na época dos movimentos reformistas (SANTOS, 1999).

Com o advento da Constituição de 1824 houve um progresso no sistema punitivo e diversas penas cruéis, como por exemplo, tortura e açoite, foram banidas. Com a criação do Código do Império no ano de 1830, foi introduzida a pena de prisão simples e a pena de prisão simples com trabalho (JUNIOR, 2023).

O autor acima mencionado traz que em 1850 ocorreram mudanças significativas no sistema prisional, pois foi criado um novo modelo de presídios, com a introdução de oficinas de trabalho, celas individuais e pátios para recreação e banho de sol. No ano de 1890 foi editado o Código Penal, que limitou a pena de reclusão a 30 anos e aboliu as penas de morte, perpétua e açoite.

No sistema prisional goiano os registros apontam que o primeiro estabelecimento prisional foi a Casa de Câmara e Cadeia de Pirenópolis, construída em 1733 ao lado da Igreja Matriz de Pirenópolis. Essa cadeia foi demolida em 1919, quando foi edificada outra idêntica próxima à Ponte Velha, às margens do rio das Almas. Em 1999, a cadeia foi tombada como patrimônio histórico e transformada em museu (GOIÁS, 2018).

Em 1962 o sistema penitenciário de Goiás começa a se estruturar com a criação do Centro Penitenciário de Atividades Industriais do Estado de Goiás – CEPALGO. Destacamos que esta unidade funcionava desde o ano de 1961, quando recebia os presos condenados que à priori cumpriam pena na Casa de Prisão Provisória. Até o ano de 1999 a Casa de Prisão Provisória era administrada pela Diretoria Geral da Polícia Civil. Ressaltando que por muito tempo foi conhecida como Casa de Detenção, e abrigava além de presos provisórios, os presos condenados, prostitutas, menores infratores e bêbados encontrados nas ruas (GOIÁS, 2018).

Com a inauguração da nova Casa de Prisão Provisória, edificada no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel, em Aparecida de Goiânia, houve a transferência

dos presos provisórios, que estavam sob a guarda da polícia civil, para essa nova unidade, transferindo a custódia dessa população privada de liberdade para o sistema prisional (GOIÁS, 2018).

Registra-se que desde a época da Casa de Câmara em Pirenópolis, Goiás já enfrentava problemas de superlotação carcerária. Os presídios eram poucos e precários. Com o passar do tempo foram sendo edificadas novas unidades prisionais, entretanto a criação de vagas não acompanhou o aumento de pessoas presas (GOIÁS, 2018).

Em 2018 foi publicada a Lei nº 19.962, de 03 de janeiro, que criou a Diretoria-Geral de Administração Penitenciária – DGAP, um grande avanço para a categoria. Essa lei trouxe para a DGAP a gestão de vagas no sistema prisional (antes administrada pelo Poder Judiciário), propiciando a inserção de uma nova política de regionalização dos presídios, podendo remover o encarcerado de uma unidade prisional para outra por motivação discricionária do Diretor-Geral de Administração Penitenciária (GOIÁS, 2018).

Em 2019 com a Emenda Constitucional Federal nº 104 de 2019, cria-se a Polícia Penal, antes uma polícia de fato, agora polícia de fato e de direito. Em 2020 com a Emenda Constitucional nº 68 da Constituição do Estado de Goiás esta fica instituída e regulamentada. Em 2022, pela primeira vez na história um Policial Penal comanda o órgão gestor do sistema penitenciário.

No que diz respeito ao seu planejamento estratégico, tem-se como missão “promover com qualidade custódia e a ressocialização das pessoas com penas privativas de liberdade, restritivas de direitos e dos egressos do sistema prisional”, como visão “ser a melhor instituição de administração penitenciária do país” e valores “Respeito, Honestidade, Legalidade, Cooperação, Igualdade e Dedicção” (GOIÁS, 2020).

No campo das atividades desenvolvidas na instituição, a Lei nº 21.792 de 16 de fevereiro de 2023, dispõe: acompanhamento e fiscalização do cumprimento de penas privativas de liberdade em regime de prisão; administração, coordenação, inspeção e a fiscalização dos presídios e das demais instalações para reclusão; qualificação e a profissionalização dos sentenciados; socialização e a reintegração dos reeducandos.

1.2 O Trabalho do Policial Penal

A atividade desempenhada no ambiente prisional é retratada pela sociedade de maneira pejorativa, e pode-se considerar a categoria de policial penal como um trabalho

arriscado e estressante, que envolve segurança e gestão de presídios, garantindo a ordem e a disciplina dos detentos e dos outros trabalhadores (RODRIGUES, 2012).

Debater sobre trabalho acarreta várias discussões acerca de seu conceito, no campo teológico há influência greco-romana-helenista, o que se extrai da Bíblia no Livro de Gênesis, capítulo 3, versículo 17, quando Deus amaldiçoa o homem após ele cometer o pecado do fruto proibido, condenando-o a extrair o seu sustento do seu suor, do seu trabalho (BÍBLIA, 2023).

Etimologicamente a palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, termo utilizado para indicar utensílio de tortura, ou “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfíapá-los” (ALBORNOZ, 1994).

Ainda segundo o autor acima citado, na Grécia Antiga o trabalho era visto como fardo e sacrifício, desprezado pelos cidadãos livres. Para Platão o trabalho era considerado vil e degradante. Essa visão do trabalho associado a tarefas penosas, humilhantes e punição para remissão dos pecados perdurou até os primeiros tempos do cristianismo.

Marx *et al* (2001) asseverou que o trabalho cria o homem e o homem cria a si mesmo pelo trabalho, essa expressão despertou uma reflexão sobre como a questão foi transformada na concepção capitalista, ocasionando mudanças significativas.

Com o Renascimento, a compreensão de trabalho passou a ter identidade de auto realização, adquirindo significado de desenvolvimento e condição necessária para alcançar a liberdade, distanciando-se da condição servil e escravizada do homem (ALBORNOZ, 1994).

O trabalho do policial penal está descrito na Lei nº 17.090, de 02 de julho de 2010, cujas atividades estão dispostas num rol de vinte e duas atribuições que se fundamentam na execução dos serviços de vigilância, custódia e disciplina dos presos num ambiente com condições de trabalho que podem determinar riscos para a sua saúde física e/ou mental (KUROWSKI & MORENO-JIMÉNEZ, 2002).

Para Santos (2007) a profissão do policial penal está inserida num contexto de várias formas de discriminação, preconceitos e mitos que permeiam a mente do homem e que impedem a percepção da complexidade do real trabalho executado. A coletividade impõe suas marcas de acordo com suas convicções e as intitulam aos policiais penais, que em vez de refutá-las, as internaliza, potencializando seus efeitos. (BONEZ, SEHNEM, & MORO, 2017).

Conforme Araújo Filho (2010) o policial penal estende suas atividades a longos turnos, com excessivas horas trabalhadas num ambiente de tensão, o que torna a atividade mais estressante do mundo. O contato direto e contínuo com o criminoso, além de expor os policiais a intimidações, agressões, ameaças e rebeliões, com risco da própria vida, ainda os

sujeita a degradação da saúde física e mental, deixando-os vulneráveis a situações potenciais geradoras de estresse.

Dentro do contexto da saúde do policial penal, é necessário analisar a realidade do sistema prisional brasileiro, onde os presídios estão superlotados, com presença de facções e grupos criminosos organizados. Nos últimos anos esse fenômeno tem aumentado exponencialmente, espalhando medo e terror na sociedade e aumentando a tensão dentro das unidades prisionais.

Do ponto de vista da gestão, a falta de servidores e o aumento da população carcerária são causas intensificadoras de consternação física e mental para os policiais penais em sua jornada de trabalho. A falta de equipamentos adequados e pessoal leva os policiais a desempenharem variadas funções, causando estresse e favorecendo o desencadeamento de síndromes e doenças relacionadas ao trabalho (DUARTE, 2010).

Trabalhar em um ambiente de cárcere é desafiador e exige treinamentos contínuos e habilidades específicas. O policial penal necessariamente tem que estar preparado para lidar com conflitos entre detentos, motins, crises, rebeliões e podem enfrentar situações perigosas e estressantes, que afetam diretamente a sua saúde física e mental.

1.3 Psicodinâmica do Trabalho

O prazer e sofrimento foram elementos centrais de diversos pensadores. Platão *et al* (2002), explorou o tema em várias de suas obras, e discorria que o prazer palpável é na maioria das vezes enganador, sendo a verdadeira felicidade aquela relacionada à procura da sabedoria e da virtude, pois estão além das alegrias momentâneas. Já o sofrimento podia ser decorrente dos anseios irracionais, enquanto o verdadeiro prazer estava ligado à concretização de um desígnio mais elevado na vida.

O autor acima citado observava o prazer um tanto quanto ambíguo, onde o prazer adjacente muitas vezes leva a implicações negativas a longo prazo, enquanto o sofrimento efêmero pode trazer benefícios duradouros. Platão também ressaltava a importância da razão e do autocontrole para contrabalançar impulsos prazerosos, buscando uma forma de felicidade mais duradoura e significativa. Para ele, os prazeres puros são aqueles que seguem o conhecimento e algumas percepções. Logo os prazeres ruins são aqueles que arrastam dor por serem extremos ou desmesurados, e esses são grandes e numerosos, pois constituem a maioria dos prazeres corporais, especialmente os sexuais.

Aristóteles *et al* (2021), abordou a questão do prazer e sofrimento em sua ética, sobretudo na *Ética a Nicômaco*. Ele defendeu que o objetivo da vida humana é alcançar a Eudaimonia, repetidamente explicada como felicidade ou *flourishing*. Para o autor, o prazer e o sofrimento desempenham papéis importantes nesse contexto e diferenciava o prazer entre prazeres superiores e inferiores. Prazeres superiores estão relacionados à atividade intelectual e moral, enquanto prazeres inferiores estão ligados a sensações físicas. Ele argumentava que buscar prazeres superiores, que estão alinhados com a virtude, contribui para uma vida mais plena.

O filósofo, reconhecia que enfrentar provocações e superar barreiras pode levar ao desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, à Eudaimonia. Deste modo, ele não via o sofrimento como intrinsecamente negativo, desde que estivesse vinculado a uma busca virtuosa de objetivos significativos.

Já Sócrates, considerando sua experiência privada de prazer e dor, ou ainda ao desfrutar a referida sensação corporal, mostra como as sensações e emoções são reiteradamente qualificadas pelos homens partindo de sua aparência agradável ou sofrível. Em virtude dessa apreciação as reações podem ser de afeição ao que se considera prazer e repulsa àquilo que se avalia penoso. Para Sócrates o prazer e a dor não são simultâneos no homem, eles constroem a vida, e cada homem dará forma, de modo que se buscar o conhecimento encontraria a verdadeira felicidade, já a ignorância poderia levar ao sofrimento (ARAÚJO JUNIOR, 2016).

Trazendo o tema prazer e sofrimento para o campo do trabalho, encontramos a teoria desenvolvida por Christophe Dejours (1994), que se concentra na psicodinâmica do trabalho, explorando as relações entre o trabalho, a subjetividade e a saúde mental dos trabalhadores. Para o autor é importante considerar os fatores psicossociais e emocionais no ambiente laboral, fazendo uma reflexão de como o trabalho pode afetar a identidade e o bem-estar dos trabalhadores.

O arcabouço teórico da Psicodinâmica do trabalho, busca compreender a relação entre organização do trabalho e saúde mental, objetivando elucidar e refletir acerca do trabalho enquanto ação inseparável que ocorre no encontro entre o prescrito e o real do trabalho vivenciado pelos sujeitos. (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Nesta mesma perspectiva, o trabalho ainda conta com a contribuição de Dejours (1992), no que tange ao conceito de que o sofrimento, se torna criativo quando o trabalhador oportuniza situações autênticas de enfrentamento às dificuldades advindas do cotidiano do trabalho, propondo soluções inovadoras para as prescrições do trabalho. Ao contrário, o

sofrimento patológico se instaura quando não ocorrem as redefinições da organização do trabalho indicadas pelo trabalhador.

No trabalho executado pelos policiais penais, primeiro é preciso explicar que a função ocupacional prescrita dessa categoria se fundamenta na execução dos serviços de vigilância, custódia, disciplina e ressocialização das pessoas condenadas ao cumprimento de pena no regime fechado, semiaberto e aberto.

Destaca-se aqui as contribuições de Dejours (2004) no que tange ao sofrimento como ponto de partida para as ressignificações do trabalho. Ou se essas divergências entre o prescrito e o real podem gerar sentimento de impotência, de decepção e de desamparo, que revelam um sofrimento patológico. É no confronto com o real do trabalho que também se revela o sofrimento e os meios para atuar sobre ele.

Dessa maneira, também se coloca para aporte teórico da pesquisa as contribuições de autores que estudaram o processo de organização do trabalho. Nesse sentido Mendes (1995), revela que a gestão coletiva da organização do trabalho permite a transformação do sofrimento no prazer e possibilita o engajamento do trabalhador na atividade sem maiores prejuízos a sua saúde mental.

Para Lancman e Uchida (2003), a organização do trabalho é frequentemente pensada por níveis hierárquicos a partir da compreensão que os trabalhadores, dentro do seu nível hierárquico, têm seu próprio trabalho, sem conseguir entender as dificuldades e a racionalidade que rege o trabalho de outro nível hierárquico, o que também pode ser fator de sofrimento.

As autoras também afirmam que a organização do trabalho é um encontro entre quem o articula e quem o executa. Por esse motivo, a criação do espaço de discussão no qual os profissionais possam falar e se escutar é de suma importância para que a transformação da organização do trabalho ocorra satisfatoriamente. Segundo Mendes (1995) o espaço público de discussão constitui-se no local em que o trabalhador expressa livremente seus sentimentos em relação ao sofrimento vivido.

Pires (2018), em sua obra “O Trabalho no Teatro em Goiás”, aborda o prazer e o sofrimento dos trabalhadores de uma companhia de teatro, onde o acúmulo de funções e a falta de incentivo financeiro acarretam vivências de sofrimento, mas em contrapartida o sentimento de pertencer a um grupo de teatro respeitado e desenvolver uma atividade que gostam traz vivências de prazer.

A atividade do policial penal, assim como dos trabalhadores de teatro é pautada no acúmulo de funções e desvalorização da categoria, por outro lado, esses profissionais pertencem a uma classe que desempenha um papel fundamental na sociedade.

2 METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido utilizando-se da abordagem qualitativa descritiva, abrangida como uma forma de entender um fenômeno social a partir da compreensão da inter-relação dos dados obtidos. Desde os anos 70 a pesquisa qualitativa passou a ser reconhecida como adequada às investigações sociais, considerando que permite o entendimento da coletividade dentre aqueles que experimentam o complexo processo de interação com outras pessoas (GIL, 2010).

De acordo com Rey (2017), esse tipo de pesquisa considera a subjetividade das relações e as singularidades dos processos, sendo as entrevistas e os questionários, importantes métodos para a coleta de dados e análise dos conteúdos gerados. Nesse estudo optamos pelo questionário fechado.

Em relação à pesquisa qualitativa, Gonçalves e Menasche (2014) salientam que é um importante recurso na área da educação, devendo-se destacar a relevância do seu uso adequado, incluindo a coleta de dados e análise dos resultados obtidos.

Ainda com base na forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois segundo Gil (2002, p.42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”. E, de acordo com Triviños (1987), o estudo descritivo busca descrever os fatos de determinada realidade.

Além disso, considera-se a pesquisa analítica, já que, após o levantamento dos dados e a descrição dos fatos, busca-se analisar o conteúdo, visando “[...] ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica frente à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observação” (MINAYO, 2014, p. 308).

Assim, este estudo buscou atingir um conhecimento mais aprofundado, permitindo a articulação da problemática com os resultados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica, documental e de campo. A esse respeito, tem-se que:

Do ponto de vista operacional, a análise de conteúdo parte de uma leitura de primeiro plano das falas, depoimentos e documentos, para atingir um nível mais profundo, ultrapassando os sentidos manifestos do material. Para isso, geralmente,

todos os procedimentos levam a relacionar estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados e a articular a superfície dos enunciados dos textos com os fatores que determinam suas características: variáveis psicossociais, contexto cultural e processo de produção da mensagem (MINAYO, 2014, p. 308).

Com base nos procedimentos técnicos utilizados, além da pesquisa bibliográfica, que forneceu fundamentação teórica ao presente estudo, considerando que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado” (GIL, 2002, p. 44), contou com a pesquisa de campo, que foi realizada nas Unidades Prisionais que compõem o Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel, pois, a pesquisa de campo “é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada” (GONSALVES, 2003, p. 67).

Outrossim, utilizou-se da pesquisa documental que, de acordo com Fonseca (2002), esse tipo de pesquisa recorre a fontes mais diversificadas. Diante disso, o presente estudo lançou mão da pesquisa documental para acessar as leis referentes a Diretoria-Geral de Polícia Penal e outros documentos similares, com foco no levantamento histórico e o funcionamento das unidades prisionais participantes.

A população estudada foi composta por 600 (seiscentos) policiais penais (N=600), que trabalham no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel e a amostra foi de 74 policiais penais (n=74). Para a coleta de dados foi aplicado um questionário fechado contendo 22 (vinte e duas) questões abordando as categorias de identidade profissional, organização do trabalho e mobilização subjetiva do trabalhador, com foco nas vivências de prazer e vivências de sofrimento no trabalho.

Como fonte de obtenção de informações, optou-se pela aplicação de questionário fechado. A pesquisa foi realizada no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel, abrangendo as Unidades Prisionais Triagem, Casa de Prisão Provisória, Penitenciária Odenir Guimarães, Penitenciária Feminina Consuelo Nasser, Núcleo de Custódia, Grupo de Operações Penitenciárias, Grupo Tático de Ações e Escolta e Grupo de Guaritas e Muralhas.

A pesquisa foi aplicada por meio de questionário desenvolvido no google forms e enviado aos participantes através de WhatsApp, bem como o termo de Livre Consentimento Esclarecido.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Bezerra, Assis e Constantino (2016), entre 2000 e 2014, realizaram uma pesquisa acadêmica, nos periódicos nacionais e internacionais, sobre sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes prisionais (hoje policiais penais). Tendo como referência a Biblioteca Virtual em Saúde, a Web of Science e a base Scopus, e usando como principais indicadores “sofrimento psíquico”, “estresse” e “agentes penitenciários”, eles concluíram que o país que mais publica sobre a temática são os Estados Unidos, tendo pouco destaque nas revistas de saúde pública.

No contexto de América Latina, foram encontrados quatro estudos, todos brasileiros e em publicações sobre saúde - Psicologia Ciência e Profissão, Estudos Psicológicos e Cadernos de Saúde Pública. Estas pesquisas apontaram como fatores de risco, trabalho intenso, falta de infraestrutura e de recursos humanos, contato com os detentos, superlotação, percepções sobre medo ou perigo, paradoxo punir/reeducar, entre outros.

O estudo descreveu que os fatores protetivos estão referenciados ao apoio social no interior da unidade prisional, que os mecanismos de enfrentamento consistem na formação continuada dos policiais, no encorajamento ao suporte social e no atendimento psicológico. Também foi constatado que, embora as pesquisas sobre estresse e sofrimento psíquico entre policiais penais tenham aumentado gradativamente, ainda se carece de investigações frente ao aumento constante do número de presídios nos países.

Foi encontrado um estudo (Molina & Calvo, 2009) no Brasil que utilizou a EVENT para avaliar o estresse do policial penal. Tal estudo investigou a vulnerabilidade ao estresse no trabalho de 59 policiais lotados em setores da Penitenciária de Tupi Paulista. Os resultados apontaram que 15% dos funcionários estavam no nível superior de vulnerabilidade e 33% no nível médio superior. Boa parte dos pesquisados estavam em situação de vulnerabilidade quanto à infraestrutura e rotina no trabalho. Além disso, os fatores relacionados ao clima organizacional demonstraram colaborar para a insatisfação e a falta de motivação dos funcionários.

É importante ressaltar que conduzir pesquisas em uma instituição prisional é uma tarefa desafiadora, repleta de obstáculos inerentes ao ambiente em si. Devido à natureza fechada e específica de uma instituição prisional, utilizamos para a pesquisa a aplicação de questionário fechado desenvolvido no google forms e enviado aos participantes através de WhatsApp.

A pesquisa teve uma população de 600 policiais penais que trabalham na atividade fim no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel e teve a participação de 74 policiais penais. É imperioso destacar pontos cruciais do questionário aplicado.

3.1 Apresentação dos dados

Os dados obtidos, quanto a faixa etária dos policiais participantes, 47,3% possuem de 31 a 40 anos e 35,1% de 41 a cinquenta anos, ou seja, 82,41% possuem entre 30 e 50 anos de idade. Quanto ao tempo de atividade 58,1% possuem entre 6 e 10 anos de serviço. 29,7% dos participantes possuem outra atividade profissional. 68,9% são casados. 70,3% possuem pelo menos 01 filho. 58,1% trabalham em regime de plantão. 23% não praticam atividade física regularmente.

Dos participantes, 50% se sentem satisfeitos com a estrutura física do seu trabalho. 62% estão satisfeitos com seu horário (jornada) de trabalho e 48% com a divisão de tarefas de sua área de atuação. 51,4% dizem que a sua família se sente satisfeita com o seu trabalho e 47,3% se sente satisfeito com as decisões tomadas em relação a sua pessoa no ambiente de trabalho.

Ainda vale ressaltar que 56,8% está satisfeito em relação a sua autonomia, 54,1% em relação aos colegas de trabalho, 56,8% com o trabalho realizado, 37,8% em relação ao reconhecimento do trabalho realizado.

Quanto ao sentimento de realização, 47,3% se sentem satisfeitos, 56,8% dizem que o trabalho afeta seu comportamento dentro da instituição e 56,1% fora da instituição. 68,9% confirmam que o trabalho já afetou ou continua afetando a sua saúde. 16,2% já se afastou do trabalho por questões psicológicas relacionadas com as atividades que desenvolve e 66,2% desenvolvem atividades que deduz o estresse do trabalho.

3.2 Análise dos dados

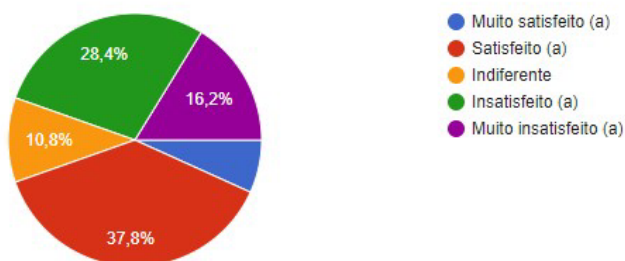
A pesquisa buscou esclarecer se os policiais penais possuem vivências de prazer e ou sofrimento psíquico no trabalho. Analisando os dados obtidos, podemos verificar alguns pontos positivos que cooperam para o bom desempenho do servidor, e por consequência para a sua saúde mental. Quando questionamos a faixa etária, 82,4% responderam ter entre 31 e 50 anos. Ao serem questionados quanto tempo possuem na atividade policial penal, 78,4% responderam ter de 06 a 15 anos na função. Ao serem perguntados se possuem outra atividade laboral além de ser policial penal, 70,3% disseram que não. Quanto ao questionamento sobre a prática de atividade para reduzir o estresse do trabalho, 66,2% responderam que sim. Conforme Iasi (2013), essa prática de atividades pode atuar na prevenção de quadros de ansiedade, depressão, estresse e melhora no humor.

Ao serem perguntados como se sentem em relação à estrutura física do local de trabalho, 55,4% responderam estarem satisfeitos, enquanto 37,8 estão insatisfeitos. Quando questionados como se sentem em relação a divisão das tarefas, 32,5% estão insatisfeitos e 58,2% estão satisfeitos. No que se refere ao reconhecimento do trabalho que os entrevistados realizam, 37,8% afirmam estarem satisfeitos, enquanto 44,6% se sentem insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o reconhecimento, conforme Gráfico 1:

Gráfico 1 Satisfação com o reconhecimento do trabalho

17. Como você se sente em relação ao reconhecimento do trabalho que você realiza?

74 respostas



Fonte: a autora, 2024

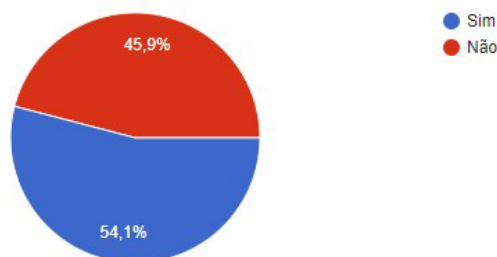
A estrutura física e a divisão de tarefas afetam diretamente a motivação do trabalhador. A motivação no trabalho desempenha um papel fundamental na qualidade de vida no ambiente profissional. Quando os servidores estão motivados, eles tendem a ser mais produtivos, criativos e abertos a mudanças, o que beneficia tanto o indivíduo quanto a organização como um todo. É importante que os órgãos reconheçam a seriedade da motivação e criem um ambiente que incentive e nutra essa motivação entre seus colaboradores (CHIAVENATO, 2010).

Quando questionados se o trabalho afeta o comportamento no dia a dia fora do trabalho, 54,1% dos participantes disseram que sim, enquanto 45,9% afirmaram que não, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 2: Trabalho e Comportamento.

20. A execução do trabalho afeta o seu comportamento no seu dia a dia fora da instituição?

74 respostas



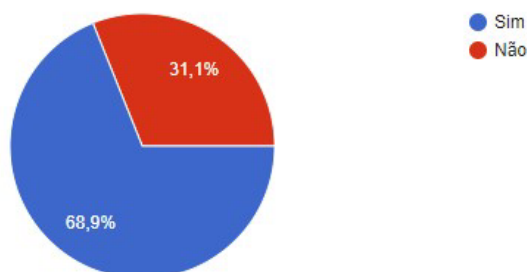
Fonte: a autora, 2024

Em relação ao questionamento se o trabalho já afetou ou continua afetando a saúde mental, 68,9% dos participantes responderam que sim, enquanto 31,1% responderam que não, conforme gráfico 3:

Gráfico 3: Trabalho e Saúde Mental.

21. O trabalho já afetou ou continua afetando a sua saúde?

74 respostas



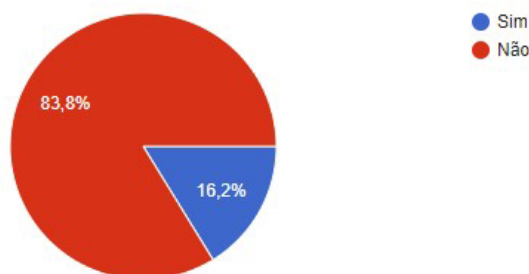
Fonte: a autora, 2024

No que tange aos afastamentos do trabalho por questões psicológicas, em razão da atividade laboral desempenhada, 16,2% afirmaram que já se afastaram do trabalho nos últimos cinco anos, enquanto 83,8% disseram que não, conforme gráfico 4:

Gráfico 4: Trabalho e Afastamento Psicológicos.

22. Você já se afastou do trabalho por questões psicológicas, em razão das atividades que você desenvolve, nos últimos cinco anos?

74 respostas



Fonte: a autora, 2024

Na análise dos dados constatou que 28,4% estão insatisfeitos com as decisões que são tomadas em relação a eles no ambiente de trabalho. Em relação a autonomia no desempenho das atribuições, 24,3 estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

Os dados acima demonstram frustração, sobrecarga e o sofrimento psíquico. Wisner (1994) descreve que a situação de trabalho é composta por três componentes: físico, cognitivo e psíquico. Cada qual pode ser caracterizado por um conjunto de esforços aplicados nas tarefas do cotidiano laboral, podendo demonstrar uma sobrecarga de trabalho. O trabalhador terá a necessidade de se desdobrar para realizar sua tarefa, o que acarretará peso para ele.

Dejours e colaboradores (1992) apresentam outra versão para a interface homem-atividade, quando definem que o trabalhador gere um conjunto de excitações, internas e externas, que surgem da situação de trabalho. As internas se referem às excitações do sujeito, como instinto, pulsão, inveja e desejo, entre outras. As externas se referem às informações visuais, auditivas, táteis e outras, oriundas do ambiente. Ao se fundirem, essas excitações tornam-se o núcleo de uma tensão psíquica, popularmente conhecida como tensão nervosa, que pode ser liberada pelas vias psíquica, motora e visceral.

A organização de trabalho equilibrada é aquela que promove ao trabalhador as condições necessárias para o escoamento dessas tensões. De acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), a organização de trabalho abrange tanto a divisão de tarefas, quanto a maneira como os homens se estruturam na sociedade.

A organização que se dá entre os homens refere-se ao âmbito da responsabilidade, da hierarquia, da chefia e do controle. Segundo os autores, enquanto a organização do trabalho reverbera na dimensão psíquica do sujeito, as condições de trabalho têm na estrutura física do trabalhador a sua visibilidade. Assim, a forma como a organização se estrutura tem

consequências tanto no bem-estar do trabalhador e no sucesso dos bens e serviços, como na produção de sofrimento patogênico e de doenças mentais.

A interação dos aspectos objetivos e subjetivos no trabalho do policial penal em atividade-fim sinta os efeitos nefastos dessas pressões. As pressões da organização do trabalho e a falta de visão de como resolvê-las, são fatores que podem influenciar no aumento da fadiga e nas crises mentais.

Segundo Dejours (1993) o sofrimento no trabalho começa quando a relação homem-organização está bloqueada, quando o trabalhador usou todo o seu potencial de poder e de saber na organização do trabalho e depara-se com a impossibilidade de mudar a tarefa.

Retomando os pontos negativos apontados na página anterior temos o seguinte cenário, como consequência da insatisfação na realização do trabalho e a falta de reconhecimento profissional, os afastamentos por questões psicológicas, o trabalho afetando a saúde e o comportamento fora do ambiente laboral.

Sendo assim, restam seis fatores negativos que podemos apontar como causa dos desequilíbrios laborais ou causas de sofrimento no trabalho, que comprometem a saúde do trabalhador do Complexo Prisional, falta de estrutura ideal de trabalho, falta de divisão equilibrada de tarefas, falta de realização profissional, falta de critérios claros para tomada de decisão em relação aos servidores, falta de informação sobre o porquê da jornada de trabalho atual e falta de autonomia no executar das tarefas.

A partir dessas causas podemos traçar soluções para os problemas que afligem o trabalhador prisional neste contexto. Podemos considerar, num primeiro momento, melhoria do sistema de comunicação na DGPP, de modo a diminuir consideravelmente ou até extinguir os problemas acima citados. Devemos observar que apesar de críticos os fatores acima citados, nenhum deles é unânime e nem é aceito pela maioria dos participantes.

Por exemplo, quando existe uma insatisfação em relação a jornada de trabalho, verifica-se que tal pauta trata-se de assunto legal, ou seja, não é a DGPP que define jornada de trabalho, mas estatutos e regimentos, que devem ser cumpridos com base no princípio da legalidade, definido pela nossa Constituição Federal (1988) em seu artigo quinto, qual seja, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Desta forma, esta insatisfação pode ser sanada com esta simples informação. Lembrando que a jornada de trabalho também é especificada, nos decretos e regulamentos da polícia penal, bem como no edital do concurso ao qual o atual policial penal se submeteu e alcançou aprovação.

Outro ponto seria a falta de autonomia ao executar uma tarefa. Determinadas operações cotidianas na administração pública dependem de sujeitos legalmente competentes para sua execução e validação. Um exemplo seria uma Minuta (modelo) de Portaria. Em tese, qualquer servidor pode emitir uma Minuta, mas o documento final deve ser validado por uma autoridade, como por exemplo o diretor-geral.

Divergências são inevitáveis no contexto da convivência humana e não há soluções definitivas, fáceis ou receitas milagrosas para as questões decorrentes do cenário num mesmo local, ao mesmo tempo. (RUIZ ET AL., 1997).

No que diz respeito a falta de realização profissional, deve-se analisar o alinhamento dos objetivos pessoais do servidor com os objetivos da organização. Aqui entramos na seara da Gestão de Pessoas, mais especificamente na Gestão por Competências aliada ao Processo de Recrutamento e Seleção. A cada dia as organizações tem buscado colaboradores que comungam dos mesmos valores e princípios, no intuito de unir objetivos individuais e organizacionais para maior eficiência de maximização dos resultados.

Quanto a divisão de tarefas e tomada de decisão, considera-se questões gerenciais e perfil de liderança que, aliados a um processo de comunicação assertiva, pode-se ajustar posturas e minimizar problemas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no descrito acima, podemos perceber na ótica da psicodinâmica do trabalho dos policiais penais do Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel, que os problemas que estão levando os policiais ao adoecimento no trabalho estão ligados diretamente a dois fatores: sistema de comunicação ineficiente e ajustes na postura dos atuais líderes.

No que diz respeito a comunicação, as pessoas partilham informações entre si, tornando o ato de comunicar uma operação significativa para o convívio social. Nas organizações a comunicação vem sendo utilizada como um instrumento de orientação e desenvolvimento, pois, possibilita interação eficiente entre seus integrantes. Assim a boa prática da comunicação é competência e atribuição de todas as pessoas que compõe uma organização.

Os grupos sociais presenciam, atualmente, os efeitos da globalização da economia e do crescente apelo da competitividade. Assim, os líderes precisam a todo tempo se adaptar do ponto de vista do papel da comunicação. Este processo acelerado que faz com que pessoas

passem por mudanças, levando as instituições a transformarem a comunicação em uma área estratégica de resultados, decorrente da qualidade de seus colaboradores.

A comunicação deve ser difundida a todas as pessoas que integram um grupo, uma organização, pois desta forma todos os envolvidos, independentemente do cargo ou função, estarão alinhados, trazendo resultados satisfatórios para a sociedade.

Segundo Bueno (2009), a importância da comunicação é diretamente proporcional à capacitação dos profissionais, que vai além dos conhecimentos técnicos, sendo preciso o domínio da cultura organizacional na qual faz parte, incluindo os modernos processos de gestão, novas tecnologias e, também, a capacidade de liderar pessoas e integrar equipes.

Wood (2009) descreve que comunicação é um processo contínuo e dinâmico. Não é fácil determinar o início e o término da comunicação graças ao que ocorre antes de falarmos com alguém, isso pode suggestionar na interação. Assim, o processo de comunicação está em constante evolução, não sendo viável seu congelamento.

Já em relação a postura dos líderes, Wood (2009) define que liderar é a habilidade de influenciar e ser influenciado pelas pessoas, através de uma técnica de relações interpessoais apropriada para execução de objetivos comuns a todos os integrantes.

Hunter (2004) afirma que liderança é a competência de induzir pessoas para trabalharem motivadas, buscando atingir os objetivos para o bem comum. A liderança, então, se constitui em um fenômeno social que ocorre, exclusivamente, em grupos sociais.

Para Maak e Pless (2009) o líder deve ter compromisso na solução dos problemas e estimular a liderança estratégica responsável, consciente e capaz de cuidar da necessidade de todos, buscando por melhorar o ambiente de trabalho e, como consequência, o mundo que vive.

Segundo Drucker (2001), a liderança é exercida por uma pessoa que possui adeptos, essa pessoa é apta de fazer com que esses procedam corretamente. O autor ainda explica que a posição hierárquica dentro da empresa não faz do gestor um líder, pois nem todo chefe é líder e nem todo líder é chefe.

O aprimoramento da posição do líder se dá através do conhecimento de técnicas de gestão, sanando assim várias distorções administrativas e evitando estresse desnecessário da equipe.

Por fim, para melhorar a psicodinâmica do trabalho do contexto da pesquisa, é proposto um curso de Liderança, com foco em Comunicação Institucional para que sejam feitos os ajustes necessários para melhorar o ambiente de trabalho e erradicar os problemas ligados ao adoecimento do servidor prisional.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ARAÚJO FILHO, J. B. (2010). **Ocorrência de estresse ocupacional nos servidores da segurança pública** [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Estadual da Paraíba]. Biblioteca Digital da UEPB. <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/544> » <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/544>. Acesso em 03 de mar. 2024.

ARAÚJO JÚNIOR, A. B. (2016). **Uma insólita mistura de prazer e dor**. Archai, n. 17, may-aug., p. 45-55. Doi: http://dx.doi.org/10.14195/1984-249X_17_2. Acesso em 06 nov. 2023.

ARISTOTELES. **Ética a Nicômaco**. Traduzido e adaptado do original em grego. Editora: Principis, São Paulo: 2021.

Bezerra, C. M., Assis, S. G., & Constantino, P. (2016). **Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: Uma revisão da literatura**. Ciência e Saúde Coletiva, 21(7), 21352146. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016> » <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>

BÍBLIA. Genesis. In: **Bíblia Sagrada**. Tradução de Fernando. 3ª Edição. Rio de Janeiro - RJ: Editora NVI, 2023.

BONEZ, A., SEHNEM, S. B., & MORO, E. D. (2017). **Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense**. Psicologia Argumento, 31(74), 507517. Disponível em: » <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.31.074.AO05> (acesso em 03 de mar. 2024).

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Publicada no DOU EM 05/10/1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 09 mar 2024.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial: políticas e estratégias**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do trabalho. 5ª Ed. Cortez-Oboré, São Paulo, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico de psicopatologia do trabalho**. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio/jun. 1993.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., & JAYET, C. (1994). **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São ANDES, L., OLIVEIRA, A. C. D. C., Facas, E. P., & Demo, G. (2022). A Gestão a partir da Psicodinâmica do Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1902-1910.

DEJOURS, C. **Conservatoire National des Arts et Métiers, Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action**, Paris, França. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt#>. Acesso em 06 fev. 2024.

DA MOTA, Lucas Gonçalves; PIRES, Roseli Vieira. **Trabalho docente: um estudo da psicodinâmica do trabalho em colégio.** *Brazilian Journal of Business*, v. 2, n. 1, p. 195-206, 2020.

DUARTE, C. L. (2010). **O papel do agente prisional na ressocialização do preso** (Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal de Minas Gerais). Repositório Institucional da UFMG. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9BDHFJ> » <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9BDHFJ> Acesso em 05 de mar. 2024.

DRUCKER, Peter F. **O melhor de Peter Drucker: a administração.** São Paulo, Nobel, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas. 2010.

GONÇALVES, Helen; MENASCHE, Renata. **Pesquisando na interface: problemas e desafios a partir da pesquisa qualitativa em saúde.** *Interface*, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 449-456, 2014.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica.** Campinas: Alínea, 2003.

HIRANO, S. **Política e economia como formas de dominação: o trabalho intelectual em Marx.** *Tempo Social, [S. l.]*, v. 13, n. 2, p. 1-20, 2001. DOI: 10.1590/S0103-20702001000200001. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12359>. Acesso em: 23 jan. 2024.

HUNTER, James C. **O Monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança.** Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KUROWSKI, C. M., Moreno-Jiménez, B. **A Síndrome de Burnout em funcionários de Instituições penitenciárias.** In A. M. T. Benevides-Pereira (Org.), *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

IASI, Thayná Cristina Parsaneze. **A atividade física na saúde mental: uma revisão de literatura.** 2013. 24 f. Trabalho de conclusão de curso (licenciatura - Educação Física) - Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de Rio Claro, 2013. Disponível em: A atividade física na saúde mental: uma revisão de literatura (unesp.br). Acesso em: 02 abr. 2024

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. **Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 6, p. 79-90, 2003.

MAAK, T; PLESS, N.M. **Business leaders as citizens of the world. advancing humanism on a global scale**. Journal of Business Ethics. Springer International Publishing AG, Springer, 2009.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours**. 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2014.

Molina, C., & Calvo, E. A. (2009, 24-26 de setembro). **Doenças ocupacionais: Um estudo sobre o estresse em agentes penitenciários de uma unidade prisional**. Encontro de Iniciação Científica, 5(5).

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 07 fev. 2024.

PLATÃO. **República**. Rio de Janeiro: Editora Best Seller. Tradução de Enrico Corvisieri, 2002.

PIRES. Roseli Vieira. **O Trabalho no Teatro em Goiás**. Curitiba: Prismas, 2018.

REY, Fernando Luis González. **A pesquisa e o tema da subjetividade em educação**. Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Psicologia da Educação, n. 13, 2017.

RODRIGUES, Maria de Lurdes. **Profissões, Lições e Ensaio**. Coimbra: Almedina, 2012.

Ruiz, R. Ortega et al. (1997). **La convivencia escolar: que és y como abordarla. Programa educativo de prevención de maltrato entre compañeros y compañeras**. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Educación y Ciencia.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS. Governo do Estado de Goiás. **Diretoria-Geral de Polícia Penal: Histórico**, 2018. Disponível em: <https://www.policiapenal.go.gov.br/historico>. Acesso em: 23 de jan de 2024.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS. **Lei Ordinária 19.962 de 03 de janeiro de 2018**. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/99836/pdf> Acesso em: 11 de fev. de 2024.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS. **Lei estadual n.º 20.756, de 28 de janeiro de 2020**. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/100979/pdf> Acesso em: 11 de fev. de 2023.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia.** São Paulo: Fundacentro, 1994.

WOOD, Julia T. **Mosaicos da comunicação: uma introdução aos estudos da comunicação.** São Paulo: Ática, 2009.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO

UMA ABORDAGEM PSICODINÂMICA DO TRABALHO DO POLICIAL PENAL NO COMPLEXO PRISIONAL POLICIAL PENAL DANIELLA CRUVINEL

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa Uma Abordagem Psicodinâmica do Trabalho do Policial Penal no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel. O documento a seguir contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você.

* Indica uma pergunta obrigatória

Seção sem título

1. Essa pesquisa tem por finalidade compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos policiais penais. Espera-se, como benefício dessa pesquisa, que se alcance maior entendimento e produção científica sobre o tema, o que pode contribuir no futuro para adoção de medidas que gerem bem-estar aos policiais no ambiente de trabalho, dando a eles a oportunidade de desenvolver suas atividades com melhores condições e qualidade de vida. *

Sua participação é voluntária e consiste em responder em torno de 22 questões objetivas a fim de resgatar sua história na organização policial, caracterizar suas atividades, o ambiente de trabalho, suas relações de trabalho e experiências marcantes de prazer e sofrimento no dia a dia do trabalho policial.

Solicitamos a sua colaboração para responder ao questionário de entrevista encaminhado, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de segurança pública e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Garantimos ao(à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

As informações que serão fornecidas são confidenciais, não ficarão armazenadas em nuvens e, quando divulgados os resultados do trabalho serão de forma global e anônima. A sua privacidade será mantida e os dados coletados serão utilizados apenas para esta etapa da pesquisa. Você não terá nenhuma despesa para participar da pesquisa e não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira pela sua participação.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa. Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação e dos procedimentos, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento. Estou ciente?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

2. 1. Você concorda em responder à pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

3. 2. Qual faixa etária você se enquadra? *

Marcar apenas uma oval.

a) De 18 a 30 anos

a) De 31 a 40 anos

c) De 41 a 50 anos

d) De 51 a 60 anos

e) Mais de 61 anos

4. 3. Há quanto tempo você está na atividade de policial penal? *

Marcar apenas uma oval.

a) de 01 a 05 anos

b) de 06 a 10 anos

c) de 11 a 15 anos

a) de 16 a 20 anos

e) mais de 21 anos

5. 4. Você possui outra atividade laboral além de ser policial penal? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. 5. Qual seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- União Estável
- Viúvo (a)

7. 6. Quantos filhos (as) você possui? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum
- 01 filho (a)
- 02 filhos (as)
- 03 filhos (as)
- 04 filhos (as) ou mais

8. 7. Qual função ocupa atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- Plantonista
- Supervisor (a)
- Coordenador (a)
- Diretor (a)
- Administrativo

9. 8. Você pratica atividade física? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhuma
- 01 vez na semana
- De 02 a 03 vezes na semana
- De 04 a 05 vezes na semana
- Todos os dias

10. 9. Como você se sente em relação à estrutura física do seu local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

11. 10. Como você se sente em relação aos horários da jornada de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

12. 11. Como você se sente em relação à divisão das tarefas no seu ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

13. 12. Como sua família se sente em relação ao seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

14. 13. Como você se sente em relação às decisões tomadas em relação a você, no seu ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

15. 14. Como você se sente em relação a sua autonomia no desempenho de suas *
atribuições no trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
 Satisfeito (a)
 Indiferente
 Insatisfeito (a)
 Muito insatisfeito (a)

16. 15. Como você se sente em relação aos seus colegas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
 Satisfeito (a)
 Indiferente
 Insatisfeito (a)
 Muito insatisfeito (a)

17. 16. Como você se sente realizando o seu trabalho na instituição? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
 Satisfeito (a)
 Indiferente
 Insatisfeito (a)
 Muito insatisfeito (a)

18. 17. Como você se sente em relação ao reconhecimento do trabalho que você realiza? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

19. 18. Considerando o sentimento de realização profissional, você está? *

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito (a)
- Satisfeito (a)
- Indiferente
- Insatisfeito (a)
- Muito insatisfeito (a)

20. 19. A execução do trabalho afeta o seu comportamento dentro da instituição? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

21. 20. A execução do trabalho afeta o seu comportamento no seu dia a dia fora da instituição? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

22. 21. O trabalho já afetou ou continua afetando a sua saúde? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

23. 22. Você já se afastou do trabalho por questões psicológicas, em razão das atividades que você desenvolve, nos últimos cinco anos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

24. 23. Você desenvolve alguma atividade que reduza o estresse do trabalho? *

Marcar apenas uma oval.


Sim

Não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE I – Plano de Curso

 ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA PENAL	PLANO DE ENSINO DE CURSO
	Professor(a): A definir
	Curso: Liderança Focada em Comunicação Institucional Assertiva
	Carga Horária: 10 horas
	Ano: 2024

EMENTA
<p>Trata-se de curso instrutivo para melhoria da comunicação de processo básicos de gestão e liderança no âmbito da Polícia Penal, conforme pesquisa feita pela Policial Penal Ana Lúcia Dantas Pacheco Borges, como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gerenciamento em Segurança Pública (CEGESP), que se fundamenta na psicodinâmica do trabalho, abordando as principais causas de adoecimento do policial penal lotado no Complexo Prisional de Policial Penal Daniella Cruvinel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 01 (05 horas) – Pilares Básicos da Liderança Prisional. • Módulo 02 (05 horas) – Comunicação Assertiva com membros de Equipe

OBJETIVO GERAL
<p>Qualificar os servidores da Diretoria-Geral de Polícia Penal para melhoria dos processos de liderança de equipe e comunicação.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>Dotar os discentes de conhecimentos relacionados ao processo de comunicação, principalmente com os membros de equipe;</p> <p>Garantir a qualidade do processo comunicativo em todos os níveis institucional da Polícia Penal do Estado de Goiás.</p>

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
<p>Módulo 01 (05 horas) – Pilares Básicos da Liderança Prisional.</p>

1. Soft Skills
2. Dinamismo;
3. Visão Holística;
4. Inteligência emocional;
5. Acessibilidade;
6. Delegação de tarefas;
7. Planejamento;
8. Estabelecimento de metas;
9. Feedback Construtivo;
10. Escuta ativa;
11. Comunicação Assertiva e Não Violenta;
12. Estilos de Liderança.

Módulo 02 (05 horas) - Comunicação Assertiva com membros de Equipe

1. O Processo de Comunicação Humana;
2. Características da Comunicação Assertiva;
3. Clareza;
4. Consistência;
5. Coerência;
6. Confiança;
7. Comunicação não violenta;
8. Comunicação no contexto de equipes;
9. Comunicação no Sistema Prisional;
10. Comunicação Ideal no contexto da Polícia Penal;

METODOLOGIA DE ENSINO

Aula expositiva, mapa conceitual, estudo de casos e solução de problemas.

RECURSOS DIDÁTICOS

Data Show

Quadro (branco ou negro)

AVALIAÇÃO

Resolução de estudo de caso

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

BUENO, Wilson da Costa. Comunicação empresarial: políticas e estratégias. São Paulo: Saraiva, 2009.

DEJOURS, C. A Loucura do trabalho: Estudo de Psicopatologia do trabalho. 5ª Ed. Cortez-Oboré, São Paulo, 1992.

DRUCKER, Peter F. O melhor de Peter Drucker: a administração. São Paulo, Nobel, 2001.

GIL. Antônio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo, Atlas, 2010.

GOLEMAN, Daniel. Trabalhando com inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Emoções e Afetos no Trabalho. In: _____ ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Orgs). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 285 – 315.

ROSENBERG, M. Comunicação não-violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Ágora, 2006.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

MATOS, G. G. Comunicação Empresarial sem complicações. 2. ed. rev. ampl. Barueri, SP: Manole, 2009.

PONTES, M. L. M. Comunicação e assertividade na Cravil no período de setembro a dezembro de 2003. (Dissertação de Mestrado) Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2005.

PRESTES, C. S. et al. Secretariado executivo: inteligência emocional e comunicação assertiva. Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais: Discutindo o novo normal em tempos de pandemia, v. 18, n. 1, 2020.

RODRIGUES, R. M.; COELHO, M. C. S. A liderança e o Processo Criativo. Revista Científica do Centro de Ensino Superior Almeida Rodrigues - Ano I - Ed I – Janeiro de 2013. Disponível em: <<http://www.faculdadefar.edu.br/arquivos/revistapublicacao/files-5-0.pdf>>.

SANTOS, J. C. F.; PARRAO, J. A. O. Proposta de elaboração de um treinamento em comunicação assertiva. Etic, v. 17, n. 17, 2021. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9229>>

WISNER, A. A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WOOD, Julia T. Mosaicos da comunicação: uma introdução aos estudos da comunicação. São Paulo: Ática, 2009.



ANEXO IV

TERMO DE DEPÓSITO PARA DEFESA

SOLICITO inclusão da sessão de defesa do artigo científico intitulado **Uma Abordagem Psicodinâmica do Trabalho do Policial Penal no Complexo Prisional Policial Penal Daniella Cruvinel**, elaborado por **Ana Lúcia Dantas Pacheco Borges**, a ser realizada no do dia ____/____/_____.

Comporão a banca os seguintes integrantes:

Função	Docente	IES
Orientador(a)	Janaína do Couto Mascarenhas	
Leitor(a) COE-SSP		
Leitor(a) convidado		



Discente

Documento assinado digitalmente
gov.br JANAINA DO COUTO MASCARENHAS
Data: 19/04/2024 16:11:34-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Professor Orientador

Goiânia, 19 de abril de 2024.