

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO  
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho  
Ana Júlia Andrade Campos

O AMBIENTE ORGANIZACIONAL PENITENCIÁRIO E A QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO  
DE MINAS GERAIS

Belo Horizonte

2020

Ana Júlia Andrade Campos

O AMBIENTE ORGANIZACIONAL PENITENCIÁRIO E A QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO  
DE MINAS GERAIS

Monografia realizada para conclusão do Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

Belo Horizonte

2020

C198a Campos, Ana Júlia Andrade.  
O ambiente organizacional penitenciário e a qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo sobre o agente de segurança penitenciário de Minas Gerais / Ana Júlia Andrade Campos. – 2020.  
[14], 95 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2020.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

Bibliografia: f. 79-81

1. Segurança pública – Minas Gerais. 2. Agente penitenciário – Minas Gerais. 3. Saúde ocupacional. 4. Qualidade de vida. 5. Carreira. I. Sousa, Rosânia Rodrigues de. II. Título.

CDU 343.82(815.1)

Ana Júlia Andrade Campos

O AMBIENTE ORGANIZACIONAL PENITENCIÁRIO E A QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO  
DE MINAS GERAIS

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Graduação  
em Administração Pública da Escola  
de Governo Professor Paulo Neves de  
Carvalho, da Fundação João Pinheiro,  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de bacharel em  
Administração Pública.

**Aprovada na Banca Examinadora**

*Rosânia Rodrigues de Sousa*

Prof<sup>a</sup> Rosânia Rodrigues de Sousa (Orientador) – Fundação João  
Pinheiro

*Cláudia Lima*

Prof<sup>a</sup> Cláudia Beatriz M. M. de Lima Nicácio (Avaliador) – Fundação  
João Pinheiro

*M*

Prof<sup>o</sup> Marcus Vinícius G. da Cruz (Avaliador) – Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 12 de agosto de 2020

## **AGRADECIMENTOS**

A realização da monografia representa o encerramento de uma fase, que começou há quatro anos atrás e se encerra de uma forma que pouco, ou ninguém imaginou. Toda a expectativa criada teve que ser readaptada para o novo cenário nacional e mundial, porém isso não torna esse momento menos memorável, apenas diferente, e talvez um pouco mais difícil.

Agradeço em primeiro lugar, a Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor, lugar onde realizei o estágio obrigatório, em que fui presenteada com pessoas incríveis que me apresentaram meu tema de monografia, e me ensinam a importância de pensar e fomentar ações para aqueles servidores que estão na ponta, se entregando dia-a-dia para o serviço público, e que, por muitas vezes, são negligenciados. Obrigada por me mostrarem a difícil realidade, porém com uma grande dose de esperança, ao ver tantas pessoas se entregando e esforçando para impactar positivamente a realidade dessas pessoas.

Meu obrigada também a minha orientadora, Rosânia Rodrigues, por me guiar nesse caminho, que ainda me era desconhecido. A toda a equipe da Fundação João Pinheiro, professores, administrativos, bibliotecários, funcionários da limpeza, da cantina, aos porteiros, obrigada por esses quatro anos de trabalho e dedicação, nada seria possível sem todos vocês.

Aos amigos que conquistei na EG/FJP, meu mais sincero obrigada. Sem vocês essa minha jornada não aconteceria. Do início ao fim, mesmo que esse último seja distante fisicamente, vocês se tornaram parte essencial da minha vida.

Meu último agradecimento é destinado a minha família, aos meus pais, irmã, tias(os) e primas(os). Obrigada por apoiarem e torcerem por todo o caminho. Em especial ao meus pais, obrigada por, muitas vezes, colocar seus sonhos em espera, para me ajudar a conseguir alcançar o meu.

*“Tem algo errado com o mundo  
Não tire os olhos da ampulheta  
O ser humano em resumo é o câncer do planeta  
A sociedade é doentia e julga a cor, a careta  
Deus escreve planos de paz, mas também nos dá a caneta [...]  
[...] Pro plantio ser livre a colheita é o preço  
A vida é uma canção infantil, veja você mesmo  
Somos Pinóquios plantando mentiras e botando a culpa no Gepeto  
Precisamos voltar pra casa”  
Canção Infantil, César MC*

## RESUMO

A carreira de agente de segurança penitenciário faz parte das carreiras pertencentes a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública, que possui como principais competências garantir a ordem e a segurança no interior dos estabelecimentos penais, exercer atividades de escolta e custódia de sentenciados e desempenhar ações de vigilância interna e externa dos estabelecimentos penais, inclusive nas muralhas e guaritas que compõem suas edificações. Sendo essa a com maior quantitativo referente ao quadro de pessoal. Porém ainda pouco se trata das questões relacionadas a saúde desses e a situação da qualidade de vida no trabalho do ambiente organizacional no qual estão inseridos. Por se tratar de uma instituição total, que produz efeitos, também, nos dirigentes, que está suscetível a subjetividade do trabalho, já que o público trabalhado pode ter atitudes voláteis, as consequências no indivíduo são diversas, o que reflete no aumento do índice de absenteísmo nessa carreira, ou seja, a falta ao trabalho. Portanto, o objetivo geral deste trabalho consiste em analisar os aspectos referentes a qualidade de vida no trabalho das unidades prisionais de Minas Gerais, sob a ótica da carreira de agente de segurança penitenciário. Para tanto foi realizada pesquisa bibliográfica, análise documental e análise do questionário Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais”, elaborado pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DAS). A partir da consolidação dos dados, percebeu-se deficiências em muitos aspectos considerados importantes para o alcance da qualidade de vida no trabalho, com deterioração da saúde dos servidores, principalmente em com doenças mentais como ansiedade e depressão. O ambiente organizacional possui muitos aspectos hostis advindo não somente do público-alvo do trabalho, mas também do relacionamento com colegas e chefias. Em suma, pode-se inferir que a qualidade de vida no trabalho, nas unidades prisionais de Minas Gerais, é baixa.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, agente de segurança penitenciário, subjetividade do trabalho.

## ABSTRACT

The career of a penitentiary security agent is part of the careers belonging to the State Secretariat of Justice and Public Security, whose main competences are to guarantee order and security inside the penal establishments, exercise convicted escort and custody activities and perform actions internal and external surveillance of penal establishments, including the walls and guardhouses that make up their buildings. This being the one with the highest number of personnel. However, there is still little to do with the issues related to their health and the situation of quality of life at work in the organizational environment in which they operate. As it is a total institution, which also has an effect on managers, it is susceptible to the subjectivity of work, since the public employed may have a volatile attitude, the consequences for the individual are diverse, which reflects in the increase in the employment rate. Absenteeism in this career, that is, the absence from work. Therefore, the general objective of this work is to analyze the aspects related to the quality of life at work in the prison units of Minas Gerais, from the perspective of the career of a prison security officer. For this purpose, bibliographic research, documentary analysis and analysis of the questionnaire Health and Quality of Life of the Server of the State Secretariat of Justice and Public Security of Minas Gerais were carried out ", prepared by the Directorate of Health Care of the Server (DAS). From the consolidation of the data, deficiencies were perceived in many aspects considered important for the achievement of quality of life at work, with deterioration of the health of the employees, mainly in mental illnesses such as anxiety and depression. The organizational environment has many hostile aspects arising not only from the target audience of the work, but also from the relationship with colleagues and managers. In short, it can be inferred that the quality of life at work in prison units in Minas Gerais is low.

**Keyword:** Quality of life at work, penitentiary security agent, work subjectivity

## **LISTAS DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 : Distinções Básicas Entre as Abordagens de QVT .....	22
Figura 2: Linha do tempo das ações de saúde .....	32

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Comparativo do número de ASP nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019...	35
Tabela 2: Principais códigos internacionais de doença motivos de licença para tratamento de saúde nos anos de 2017 e 2018.	36
Tabela 3: Perfil sócio demográfico (%)	45
Tabela 4: Quantitativo de pessoas que tiveram mudanças ou não de unidade em que desempenha suas funções.	50
Tabela 5: Análise de agressão física, agressão verbal e ameaça sofridas por gênero (%)	54
Tabela 6: Análise de negligência sofridas por gênero (%)	55
Tabela 7: Análise de quanto a situação vivida de agressão/ameaça afetou, negativamente, sua percepção sobre o seu trabalho, por gênero (%)	55
Tabela 8: Análise assédio moral e sexual sofrido por gênero (%)	56
Tabela 9: Análise de quanto a situação de assédio vivida afetou, negativamente, sua percepção sobre o seu trabalho, por gênero (%)	56
Tabela 10: Problemas de infraestrutura que interferem, negativamente, nas condições do trabalho (%)	57
Tabela 11: Intensidade do quanto os problemas de infraestrutura prejudicam o trabalho (%)	58
Tabela 12: Fatores físicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada (%)	58
Tabela 13: Fatores químicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada (%)	59
Tabela 14: Fatores biológicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada (%)	60
Tabela 15 (%)	61
Tabela 16: Infraestrutura das unidades para refeições e descanso (%)	62
Tabela 17: Características que os servidores mudariam no trabalho (%)	62
Tabela 18: Percepção sobre a missão de ressocialização dos indivíduos privados de liberdade (%)	63
Tabela 19: Percepções sobre o valor dado para o trabalho desempenhado (%)	64
Tabela 20: Motivos para ingresso na carreira (%)	65
Tabela 21: Dados gerais sobre hábitos relacionados a saúde do agente de segurança penitenciários (%)	66

Tabela 22: Doenças adquiridas após ingresso na carreira (%).....	67
Tabela 23: Intensidade dos sinais apresentados decorrentes do cotidianos do trabalho (%).....	68
Tabela 24: Pessoas que procuram ajuda em decorrência dos sinais apresentados. (%) .....	70
Tabela 25: Motivos vistos como adoecedores no ambiente de trabalho (%) .....	71
Tabela 26: Percepção da valorização e preocupação, por parte do Estado, com a saúde dos agentes de segurança penitenciários (%).....	72
Tabela 27: Número dias você se afastado do trabalho por motivo de doença nos últimos doze meses (%).....	72
Tabela 28: Principais doenças que foram motivos de licença para tratamento de saúde (%).....	73

## LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Respostas por gênero.....	45
Gráfico 2: Vínculo empregatício .....	47
Gráfico 3: Ocupantes de cargo de direção .....	48
Gráfico 4: Tempo de trabalho na SEJUSP .....	49
Gráfico 5: Realização de capacitação ou treinamento dado pela instituição.....	52

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS:**

Agência Nacional pela Melhoria das Condições de Trabalho: Anact

Agente de Segurança Penitenciários: ASP

Despertamento Penitenciário Nacional: DEPEN

Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor: DAS

Indivíduos privados de liberdade: ILP

Licença para tratamento de saúde: LTS

Novas Tecnologias da Informação e Comunicação: NTIC

Produto Interno Bruto: PIB

Secretaria de Estado de Administração Prisional: SEAP

Secretaria de Estado de Defesa Social: SEDS

Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública: SEJUSP

Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão: SEPLAG

Secretaria de Estado de Segurança Pública: SESP

Superintendência de Recursos Humanos: SRHU

Qualidade de vida no trabalho: QVT

## Sumário

<b>1- INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>2- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	16
2.1 Trabalho e subjetividade, impactos na saúde:.....	16
2.2 Instituições totais e seus impactos nos dirigentes:.....	18
2.3 Qualidade de vida no trabalho, abordagens, causas e principais aspectos: .....	20
2.4 Fundamentos básicos do absenteísmo: .....	25
<b>3- CONSTRUÇÕES HISTÓRICAS DE AÇÕES DE SAÚDE PARA O SERVIDOR PRISIONAL:</b> .....	30
<b>4- SITUAÇÃO ATUAL, EM QUESTÃO DE NÚMEROS, DA CARREIRA DE AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO DE MINAS GERAIS:</b> .....	35
<b>5- METODOLOGIA</b> .....	38
<b>6- ANÁLISE DOS DADOS, QUESTIONÁRIO “SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR DA SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA DE MINAS GERAIS”:</b> .....	44
6.1 Perfil Socioeconômico e Profissional.....	44
6.1 Trabalho, Riscos, Condições e Organização: .....	47
6.2 Saúde e Qualidade de Vida .....	65
<b>7- CONSIDERAÇÕES FINAIS:</b> .....	74
<b>REFERÊNCIAS:</b> .....	79
<b>Anexo 1: Questionário “Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Geras</b> .....	83
<b>Anexo 2: Memorando Circular nº 2/2019/SEJUSP/DAS:</b> .....	109

## 1- INTRODUÇÃO

Temas acerca da Segurança Pública são altamente discutidos pela sociedade e governo, debates sobre políticas de ressocialização, formas de tratativas com os indivíduos privados de liberdade (IPL) e seus direitos como cidadãos. Porém pouco se trata a respeito daqueles que lidam diariamente e de forma direta com os ILP's. Aos profissionais da carreira de agente de segurança penitenciário, compete, segundo a Lei, mineira n°. 14.695 de 30 de julho de 2003:

Art. 6º Compete ao Agente de Segurança Penitenciário:

I - garantir a ordem e a segurança no interior dos estabelecimentos penais;

II - exercer atividades de escolta e custódia de sentenciados;

III - desempenhar ações de vigilância interna e externa dos estabelecimentos penais, inclusive nas muralhas e guaritas que compõem suas edificações. (MINAS GERAIS, 2003).

Efetivar essas competências requer vivenciar uma carga horária de trabalho de oito horas diárias, que muitas vezes se dá em formas de plantão de dozes horas por trinta e seis, ou vinte quatros horas por setenta e duas, permitidas pela lei citada acima. O que acarreta no indivíduo consequências diversas, uma vez que ele permanece inserido em uma realidade de instituição total, sendo está caracterizada como um local onde indivíduos se encontram segregados da sociedade, de forma fechada, por um determinado tempo, tendo suas atividades formalmente administradas. (Goffman, 1961).

Os presídios e penitenciárias se encaixam na definição de uma instituição total, como exemplificado por Silvio José Benelli, em seu texto que analisa Goffman e as instituições totais.

c) as criadas para proteger a comunidade contra ameaças e perigos intencionais, sem se importar muito com o bem-estar das pessoas segregadas, onde se inserem as cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; (BENELLI, Silvio, 2014, p.24).

Ao analisar uma instituição total, verificamos que há dois grupos distintos de análise, os internados e os dirigentes, que nos presídios e penitenciárias são, em maior número, os agentes de segurança penitenciários (ASP). Apesar de terem contato com o mundo externo, o fato de permanecerem por longos períodos dentro

destes presídios, leva-os, muitas vezes a terem que também de cumprirem as regras estabelecidas, o que gera muitos incômodos e um reflexo negativo na vida do agente.

O foco desse estudo se encontra nos impactos dessa convivência diária ou em plantões que os ASP's, de Minas Gerais, são submetidos, os aspectos do ambiente físico e psicossocial atual das penitenciárias e presídios mineiros e o impacto na qualidade de vida no trabalho destes. O estudo visa também, como objetivos específicos, verificar se há uma relação entre o trabalho desenvolvido e o processo de adoecimento mental do qual esses trabalhadores se tornam mais suscetíveis, e se este está relacionado com o aumento no número de absenteísmo, que, por sua vez, provoca maior instabilidade no clima organizacional.

Primeiro, propõe-se uma análise bibliográfica a respeito dos fundamentos teóricos acerca da relação entre trabalho e saúde, suas implicações no funcionamento das organizações e seus impactos no indivíduo trabalhador. Assim, foram analisados também, a questão do absenteísmo e suas consequências, uma vez que esses trabalhadores são responsáveis pelo controle de funções e condutas dentro das unidades prisionais. Destaca-se ainda os efeitos deste “aprisionamento” vivido por estes trabalhadores, agentes prisionais, na perspectiva da qualidade de vida no trabalho.

Posterior a análise bibliográfica, foram analisados dados internos da Secretaria de Estado de Justiça Social e Segurança Pública a respeito de absenteísmo e adoecimentos dos servidores, e dados retirados da pesquisa “Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais”, realizada pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DAS), que teve o intuito de entender sobre a saúde, qualidade de vida e o ambiente de trabalho, no qual os servidores da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP) estão inseridos, servindo assim de subsidio para novas ações de prevenção e promoção da saúde individual e coletiva da diretoria. Para fins desta pesquisa, foram analisados apenas os dados relativos às condições de trabalho e saúde dos servidores ocupantes da carreira de ASP, da SEJUSP. Por fim, a apresentação das considerações finais.

## 2- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 Trabalho e subjetividade, impactos na saúde:

Trabalho pode assumir diversas definições, cada disciplina possui sua concepção de acordo com o interesse do estudo, há uma grande associação entre emprego e salário para definir o trabalho, porém, para Christophe Dejours (2004), que analisa sob a ótica clínica, a definição perpassa por um conceito mais humano, sobre o saber fazer, mobilidade do corpo e da mente, capacidade de interpretar e agir. Portanto, o trabalho se entrelaça com o indivíduo, sua personalidade e capacidades adquiridas de adaptabilidade, já que mesmo em organizações rígidas e com predefinições estabelecidas sobre o modo de desempenhar as atividades, imprevistos, incoerências e anomalias sempre são passíveis de acontecimentos, sendo assim, torna-se necessário a ação do indivíduo para preencher lacunas existentes.

O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições. (Dejours, 2004, p.28).

Dejours (2004), em sua análise do trabalho e subjetividade, aborda a questão dessa lacuna existente entre o prescrito e o real, fato, que segundo o autor, ocorre em todos os níveis de tarefas e atividades, em maior ou menor grau.

A percepção sobre o trabalho real gera um sofrimento afetivo, em que o real se manifesta através do fracasso, já que, no desenvolvimento do trabalho, é apresentado uma resistência as técnicas, ao saber-fazer que foi prescrito e procedimentado. Isso, provoca no indivíduo, uma sensação de impotência, irritação, desapontamento. É nesse ponto, segundo Dejours, o ponto de partida, que reside a grande parte da subjetividade do trabalho.

O sofrimento se torna um ponto de origem na medida em que a condensação da subjetividade sobre si mesma anuncia um tempo de dilatação, de ampliação, de uma nova expansão sucessiva a ele. O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. (Dejours, 2004, p.28).

Essa discrepância entre o prescrito e o real, se encontra presente, de forma significativa, no trabalho dos agentes penitenciários, portanto, o sofrimento afetivo advindo do fracasso, que resulta em sentimentos de irritabilidade, impotência e decepção, se torna algo recorrente no ambiente organizacional no qual são inseridos. Para lidar com esses sentimentos e o preenchimento dessa lacuna, é necessário buscar uma inteligência que decorre do processo de subjetividade.

A capacidade de uma organização em adaptar seus objetivos, à subjetividade do trabalho e a individualidade de seus funcionários está intrinsecamente ligada na obtenção de uma qualidade de vida no trabalho (QVT).

Selma Lancman e Seiji Uchida (2003), no artigo Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho, analisam a subjetividade do trabalho sob alicerces teóricos da abordagem dejouriana, abordando o estado de normalidade que muitas organizações se encontram, não devendo ser confundido com um equilíbrio saudável, principalmente analisando sob a ótica do sujeito

No nosso entender, o que o autor defende a partir desse momento é que não se deve confundir estado de normalidade com estado saudável. Se, de um lado, a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, pode, de outro, ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento e que se estenderá também em sua vida fora do trabalho (Lancman, Uchida, 2003, p.82)

O sofrimento se manifesta porque o indivíduo já esgotou todos seus recursos para intelectuais e psico-afetivos para suprir as demandas e atividades colocadas pela organização, e mesmo assim não consegue se adaptar e/ou mudar o trabalho.

Para que ocorra o entendimento desse sofrimento, e possível mudança, é necessário que ocorra a construção de espaços públicos dentro da organização, que deverá funcionar de forma a proporcionar o diálogo coletivo, em que a fala e escuta autênticas estão intrinsecamente ligadas

Para a apreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours, inspirado na Psicanálise, propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva. Isso porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público,

espaço de circulação da palavra coletiva. É na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade do sofrimento emergir e sua solução ser pensada por todos. (Lancman, Uchida, 2003, p.82).

Os resultados dessa fala e escuta podem ser diversos, porém o que muito se espera é reconhecimento, que deve vir em pares, com o conhecimento profundo do trabalho e a avaliação de aspectos mais profundos, e às vezes não visíveis para a maioria das pessoas. O reconhecimento também assume papel importante quando associado a utilidade, feito pelo cliente e chefia, podendo ser associado no caso dos ASP's a sociedade e ao Estado. Esse processo de reconhecimento social contribui para a construção da identidade do indivíduo, tendo, portanto, o trabalho, como importante aspecto para que o sujeito entenda quem ele é.

Cabe aqui uma consideração sobre o reconhecimento social no campo do trabalho: ele ocorre de forma indireta em relação à atividade. Nesse sentido, “o que o sujeito procura fazer reconhecido é o seu fazer e não o seu ser (...) Somente depois de ter reconhecida a qualidade do meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade” (Dejours, 1999b, p. 21. Apud, Lancman, Uchida, 2003, p.85).

Essa ideia de reconhecimento e sua importância na construção da identidade do indivíduo pode ser associada ao alcance da qualidade de vida no trabalho.

## 2.2 Instituições totais e seus impactos nos dirigentes:

Erving Goffman (1961), expõe sobre as instituições totais, suas características e efeitos, mostrando cinco tipos de instituições onde os indivíduos são considerados incapazes de cuidar de si mesmo e não representam um perigo para sociedade, como orfanatos, asilos, casa para cegos, entre outros. O segundo exemplo de instituição total seriam casas para doentes mentais, hospitais para leprosos, em que os indivíduos são considerados incapazes, porém representam um risco, não intencional, à comunidade. No terceiro tipo são onde se encontram as prisões e penitenciárias, instituições totais criadas para indivíduos que representam um perigo intencional para a sociedade, e o bem-estar dos indivíduos dessas instituições não é motivo de preocupação. A próxima categoria são aquelas criadas para a organização de alguma tarefa específica, como quartéis de navios, internatos e campos de trabalho. Por último, tem-se os estabelecidos para servir de refúgio da sociedade, como conventos e mosteiros. Portanto:

Uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada. As prisões servem como exemplo claro disso, desde que consideremos que o aspecto característico de prisões pode ser encontrado em instituições cujos participantes não se comportaram de forma legal. (Goffman, 1961, p.11).

Apesar do foco do estudo de Goffman, estar presente nas pessoas que se encontram totalmente fechadas e reclusas, com atividades programadas e assistidas, os dirigentes, ou seja, aqueles que coordenam e comandam as ações e atividades diária desses locais, também se encontram passíveis de absorverem comportamentos influenciados pelo ambiente fechado, criando diálogos e posturas semelhantes entre si.

Nas instituições totais, existe uma divisão básica entre um grande grupo controlado, que podemos denominar o grupo dos internados, e uma pequena equipe de supervisão. Geralmente, os internados vivem na instituição e ter o contato restrito com o mundo existente fora de suas paredes; a equipe dirigente muitas vezes trabalha num sistema de oito horas por dia e está integrada no mundo exterior. Cada agrupamento tende a conceber o outro através de estereótipos limitados e hostis - a equipe dirigente muitas vezes vê os internados como amargos, reservados e não merecedores de confiança: os internados muitas vezes veem os dirigentes como condescendentes, arbitrários e mesquinhos. Os participantes da equipe dirigente tendem a sentir-se superiores e corretos; os internados tendem, pelo menos sob alguns aspectos, a sentir-se inferiores, fracos, censuráveis e culpados. (Goffman, 1961, p.19).

As unidades prisionais enquanto instituições totais, criam um efeito chamado prisionização. Esse termo foi elaborado por Donald Clemmer, nos Estados Unidos, e refere-se ao processo de socialização que os indivíduos sofrem, absorvendo condutas, hábitos e costumes típicos do ambiente da prisão. (SANTOS, 2007). O grau desse efeito é distinto em cada indivíduo, podendo se sobressair mais em alguns e menos em outros. Os agentes também se encontram passíveis de absorver certas condutas no ambiente de trabalho, que são típicas de presídios e penitenciárias, dado que se encontram fechados da sociedade, em contato diretos com os IPL's, por período de tempo regulares.

Segundo BENELLI (2014), ao analisar as instituições totais expostas por Goffman, mostra que essas se manifestam para a sociedade, como organizações racionais, com procedimentos pré-estabelecidos, nos quais os dirigentes são os responsáveis.

De um modo geral, as instituições totais funcionam como um depósito de internados, mas elas se apresentam ao público como organizações racionais, planejadas de modo consciente como máquinas eficientes para atingir determinados objetivos e capazes de cumprir certas finalidades oficialmente declaradas. Um de seus objetivos oficiais mais amplos e frequentes é a reeducação dos internados na direção de algum padrão ideal. (BENELLI, Silvio, 2014, p.26).

Porém o que acontece é a sobreposição entre os objetivos formais e a realidade do trabalho. O material laboral é humano, o que traz a necessidade de subjetividade, para que seja possível a realização de tarefas com a premissa de humanização, parte constituinte do objetivo formal das instituições totais. As tarefas realizadas no cotidiano se reduzem à administração, gerenciamento e controle de pessoas, restringindo, muitas vezes, o material de trabalho a objetos inanimados que constituem mais um número, relatório e prontuário (BENELLI, 2014).

Ocorre, portanto, uma dicotomia entre as funções desempenhadas, sendo uma a manutenção da subjetividade do indivíduo internado e a ligação afetiva, que pode ser negativa ou positiva, que advém da convivência direta, e a outra as atividades burocráticas e de controle padronizado que são requeridas em uma instituição total, tal como as prisões. Benelli (2014, p.26), descreve como: “São verdadeiras máquinas de sobrecodificação da subjetividade. A contradição entre os objetivos oficiais confessados e aquilo que o estabelecimento realmente produz constitui-se no contexto básico do trabalho cotidiano da equipe dirigente. ”

2.3 Qualidade de vida no trabalho, abordagens, causas e principais aspectos:

O tema e preocupação com a qualidade de vida no trabalho ganhou destaque e interesse de estudo no início de 1950. A partir desta época, O funcionário passa a ser visto como uma importante engrenagem no bom funcionamento de uma organização, e o trabalho deixa de ser visto (altera-se de) apenas como uma forma de suprir necessidades, e passa a ser considerada também como (para) uma possível causa de insatisfação (Liliy, Julia, Elena, Oksana, & Anastasia, 2015, apud Klein, Pereira, Lemos, 2018, p.3).

As últimas décadas acompanham um grande aumento na produtividade, advindo das novas tecnologias e disseminação da comunicação em uma sociedade globalizada, como consequência tem-se o aumento da competitividade e pressão para atingir metas e objetivos da organização. De acordo com Márcio César Ferreira, em

seu livro *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores* (2011), o fenômeno da Reestruturação Produtiva (RP), iniciado na década 1970, promoveu a radicalização no modelo de Taylor e Ford, maximizando a ótica da produtividade, requerendo, assim, trabalhadores que alcancem a máxima eficiência.

Um dos imperativos da RP é a exigência de um trabalhador com perfil bastante claro: eficiente, eficaz, disciplinado, produtivo, resiliente (flexível). A flexibilidade ora imposta às máquinas e ao sistema produtivo é também premissa para o trabalhador considerado de “primeira classe” na RP. Metaforicamente, é aquele trabalhador que “dobra”, em virtude das contradições vivenciadas no contexto de trabalho, mas não “quebra”. (Ferreira, 2011, p.20)

Esse contexto, de máquinas a cada momento mais produtivas, arranjos jurídicos que permitem uma relação mais desequilibrada entre empregador e empregado, com maior cobrança por desempenho sobre o segundo, gera sobre o trabalhador a exigência de ser proativo, porém sem interferência nas decisões já estabelecidas, ter bom desempenho mesmo sem condições adequadas ao trabalho, ser comprometido com os objetivos da empresa sem questionar as regras da mesma (Ferreira, 2011).

Se tratando de QVT há duas formas, principais, de abordagem, a hegemônica e contra hegemônica. A primeira possui como premissa a responsabilização do indivíduo pela procura e alcance da qualidade vida, visão essa considerada conservadora, porém muito utilizada nas organizações. A contra hegemônicas, (usada no livro de) apoiada por Ferreira, tem enfoque contrário, entendendo o contexto do trabalho como fator determinante no alcance da QVT. O quadro abaixo, retirado do livro do Mário César Ferreira, refere-se às principais diferenças entre as duas abordagens, sendo a assistencialista o enfoque hegemônico, e a preventiva a abordagem contra hegemônica.

Figura 1: Distinções Básicas Entre as Abordagens de QVT

<b>Distinções Básicas Entre as Abordagens de QVT</b>	
<b>Foco da QVT Assistencialista</b>	<b>Foco da QVT Preventiva</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O indivíduo é variável de ajuste organizacional. A ênfase é aumentar a sua resiliência para enfrentar as fontes da fadiga e do estresse no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ As tarefas, o contexto de trabalho e seus componentes (condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) devem ser adaptados aos trabalhadores.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ QVT é responsabilidade individual, cada trabalhador tem a obrigação, de sozinho, alcançá-la e preservá-la.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ QVT é tarefa de todos, obra coletiva, e fruto de políticas e programas institucionais.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alavancar positivamente a relação custo-benefício, visando o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de produtos e serviços.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar o alinhamento entre bem-estar no trabalho e a eficiência e a eficácia dos processos produtivos. Preconiza a adoção do ideal de "produtividade saudável".</li> </ul>

Fonte: Ferreira, Mário. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores, 2011. p.34)

A abordagem contra hegemônica, na explicação dada por Ferreira, entende que a gestão da QVT é composta por três dimensões distintas, porém vinculadas. A primeira é a formação técnica, baseada no domínio de conceitos do objeto de estudo, portanto, é a clareza do conceito de QVT, o entendimento de indivíduo, trabalho e organização. O conhecimento dessas definições deve ser utilizado como norteador nas práticas de QVT. A segunda, é a formação metodológica, em que o importante é ter domínio das técnicas metodológicas que permitem conhecer o objeto de estudo, nesse caso, é ter clareza dos elementos constituintes da qualidade de vida no trabalho. E por último, como forma de prevenir que a concepção tecnicista domine a atuação é preciso o engajamento ético, que vai além do entendimento dos valores morais e éticos coletivos, perpassa pelo componente político, entendido nesse caso, como a ideia de viver em sociedade e os interesses ideológicos existentes.

A combinação dessas dimensões expressa a componente técnica da competência profissional. Ter domínio teórico do objeto de investigação intervenção e saber manejá-lo metodologicamente é requisito técnico indissociável e fundamental para uma prática com mais sucesso nos ambientes de trabalho. Mas, reduzir a competência profissional em apenas duas dimensões é assumir o risco de uma concepção tecnicista de atuação e, de quebra, todas as conseqüências, por vezes desastrosas, de certas práticas profissionais. É, portanto, necessário uma terceira dimensão para prevenir esse risco. A dimensão ética completa nosso ponto de vista de competência profissional. (Ferreira, 2011, p.35).

É importante ressaltar que essa abordagem de qualidade de vida no trabalho, se baseia na ergonomia da atividade, em que o principal pressuposto que

sustenta essa concepção é a ideia de que para mudar/transformar o trabalho é preciso conhecimento e compreensão rigorosa. Portanto, a ideia de QVT, se estabelece como um processo de construção, não decretado, mas sim de conversar, ações e consenso coletivo no ambiente de trabalho.

Através da análise apresentada na sondagem promovida pela Agência Nacional pela Melhoria das Condições de Trabalho (Anact), apresentada na quarta Semana de Qualidade de Vida no Trabalho, em Paris, que mostra resultados sobre condições, satisfação e mudanças no trabalho, o Ferreira (2011) destaca pontos que merecem destaque no estudo da QVT, no século XXI.

Em primeiro lugar, o fato de que as condições de trabalho serem consideradas uma concepção que vai além do meio físico e material, possuindo uma posição de destaque para os trabalhadores franceses, no que tange ao exercício de ocupação. Esse fato vai de encontro com pesquisas feitas no Brasil (Sant'anna, Malinovski, 2002; Freire, 2002; Rasia, 2004. Apud Ferreira, 2011, p.60), e demonstra a importância das ações de gestores e dirigentes na criação e manutenção de uma qualidade ergonômica para as atividades desempenhadas.

O próximo ponto é o reconhecimento do trabalho, que aparece associado à satisfação no trabalho, fator importante na formação de sensação de bem-estar, Ferreira (2011) destaca, separadamente esse aspecto, por entender que o mesmo está ligado ao papel ontológico do trabalho. A satisfação no trabalho relaciona-se também, com outros aspectos de importante observação.

A satisfação dos trabalhadores está intimamente relacionada com: o relacionamento socioprofissional com os colegas de trabalho; a percepção de segurança no local de trabalho; o exercício da autonomia / responsabilidade no trabalho; o relacionamento chefias/clientes; o reconhecimento no trabalho e a possibilidade de progressão profissional. Isto confirma o caráter multifatorial, com base no qual nascem os sentimentos de satisfação no trabalho. Esse aspecto mantém sintonia com resultados de outros estudos no campo temático do comprometimento com o trabalho (Borges-Andrade, 1994; Mourão, Borges-Andrade, 2001; Bastos, Borges-Andrade, 2002. Apud, Ferreira, 2011, p.60).

Dentre esses, o relacionamento e a possibilidade de interação com outras pessoas no trabalho, para organizar melhor as atividades, possui papel de grande importância, segundo os trabalhadores, no desempenho das funções. Sendo assim,

o investimento em melhorar nas relações interpessoais, um aspecto a ser melhor trabalhado pelos gestores e dirigentes.

Outra contribuição retirada da sondagem da Anact, são as sugestões dadas pelos trabalhadores de pontos que consideram importantes a serem melhorados ou criados, sendo eles, a atitude de escuta da hierarquia em relação às sugestões dadas pelos trabalhadores, maior participação nas decisões relativas às funções desempenhadas, melhoria no relacionamento com os colegas de trabalho, esclarecimento das responsabilidades atribuídas a cada um, abrangência da margem de manobra para se auto organizar, investimento em formação profissional para o exercício das atividades, com ênfase para a questão das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs), melhor definição dos objetivos, mais trabalho em equipe, utilização das inovações tecnológicas para melhorar a organização do trabalho, otimização do uso da polivalência e flexibilidade para gestão de horários de trabalho (Ferreira, 2011).

Os pontos abordados pelos trabalhadores representam, segundo Ferreira (2011), pistas do caminho que deve ser trilhado pela abordagem contra hegemônica na busca pela qualidade de vida no trabalho, já que ouvir os trabalhadores é fundamental para tal conquista.

É fundamental ouvir os trabalhadores sobre como eles percebem as situações de trabalho nas quais estão imersos e incorporar, sempre que possível, suas sugestões de melhoria das condições de trabalho. (...)É imperativo pautar o uso adequado dos recursos disponibilizados para o trabalho em sintonia com o trabalho em equipe, da comunicação organizacional e do exercício responsável da autonomia. É vital fornecer suporte organizacional para atividades dos trabalhadores (materiais, instrumentais, informacionais) de qualidade ergonômica como forma de prevenir riscos à segurança e à saúde e, sobretudo, facilitar o processo de adaptação desses às novas exigências do trabalho. Ferreira, 2011, p.69)

Indo de encontro com alguns pontos explicitado por Ferreira (2011), os autores Glauco Lehdermann, Shielely Acioly Monteiro de Lima, Ana Cristina Limongi-França, no texto “Impactos da gestão da qualidade de vida no trabalho em equipes” (2009), o comportamento conservador que muitos gestores apresentam, ainda arraigados no pensamento da era Industrial, em que predominava o pensamento de que o ser humano teria em sua essência, aversão ao trabalho, e que para conseguir os resultados esperados pela organização, os funcionários deveriam ser controlados,

coagidos e dirigidos através de ameaças, dificulta e torna ineficiente a gestão de pessoas dentro de organização, já que não há o entendimento das necessidades e percepções dos trabalhadores.

Os novos valores, segundo os autores, que devem ser tratados na gestão de pessoas, passam pelo entendimento das necessidades individuais, motivações e interesses da pessoa, sendo possível assim criar um clima que estimule seus funcionários a cumprir o objetivo traçado, integrados à qualidade da competitividade.

A qualidade de vida no trabalho, segundo Walton (1973), deve ter como objetivo a construção de uma organização mais humanizada, em que o trabalho possua aspectos de responsabilidade e autonomia, recebimentos de feedbacks, adequação e variedade no trabalho, enriquecimento das atividades e desenvolvimento pessoal. O mesmo autor elenca oito categorias interacionadas com o objetivo de QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social, na organização, leis e normas sociais, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

Ao relacionar o papel da liderança e QVT, há quatro principais aspectos relacionados a primeira variável citada, que são: (1) as características do líder; (2) as atitudes e necessidades e outras características pessoais dos seguidores; (3) características da organização, tais como sua finalidade, sua estrutura, a natureza das tarefas a serem realizadas; (4) o meio social econômico e político.

O conceito do estudo da Qualidade de Vida no Trabalho possui (em) enfoques diferentes, como: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde. É preciso convergir e alinhar essas diferentes abordagens para criar ferramenta fidedignas a realidade do clima organizacional.

#### 2.4 Fundamentos básicos do absenteísmo:

O aumento das taxas de absenteísmo torna-se foco de estudos, principalmente quando há a percepção de interferência desse fenômeno na produtividade de uma organização. Isso não é diferente no âmbito público, o aumento da porcentagem de faltas gera uma preocupação acerca dos impactos negativos no trabalho entregue para a sociedade.

A definição e uso da palavra absenteísmo deu-se para classificar aqueles que abandonavam o trabalho no campo para irem viver na cidade, posteriormente, no período industrial o termo começou a ser usado para designar aqueles trabalhadores que faltavam ao trabalho. (PENATTI, Izidro; ZAGO, José; QUELHAS, Oswaldo, 2006. Aput QUICK & LAPERLOSA, 1982).

Atualmente absenteísmo caracteriza-se como a ausência ou atraso do servidor ao trabalho no período de antevisão laboral, um indicador que representa as faltas em relação ao número de dias úteis previstos de trabalho (CHIAVENATO, 2000). O absentismo pode ser:

- voluntário: por razões particulares não justificadas por doença;
- por doença: incluídas todas as doenças, exceto as decorrentes do trabalho;
- por patologia profissional: com relação a acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- legal: para as faltas amparadas por leis, como licenças por gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar;
- compulsório: devido ao impedimento ao trabalho por prisão ou outro motivo que restringe a chegada ao local de trabalho. (Quick TC, Lapertosa JB, 1982. Aput SANTI, Daniela; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria, 2017, p.72).

O cálculo do índice de absenteísmo é feito a partir da seguinte fórmula (DALL'INHA, 2006; MATTOS; CANÊO, 2012):

$$IA = \frac{\text{Faltas no período} \times 100}{NT \times DT}$$

Onde, IA = índice de absenteísmo; NT = número de trabalhadores DT = dias úteis trabalhados.

Ainda na classificação do absenteísmo, as causas que levam a esse fenômeno podem ser causas conhecidas ou ignoradas. A primeira diz respeito às

faltas ou atrasos que são amparadas por lei, em que o uso das justificativas já possuem permissão legal, sendo elas férias, licença maternidade, licença de casamento, óbitos, mudanças domiciliares e nascimento. As causas ignoradas são, normalmente, faltas de saúde individual ou de algum dependente, porém pode abarcar justificativas diversas. (PENATTI, Izidro; ZAGO, José; QUELHAS, Oswaldo, 2006, p.4).

Segundo Souto (1980), as causas mais comuns de absenteísmo são: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização.

O aumento do absenteísmo em uma organização é um problema complexo, com várias possíveis causas, desde problemas de saúde, sociais ou de gestão de pessoas (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006), dificultando, assim, a quantificar o ônus econômico que isso traz para a organização. Pode representar, também, um sintoma de insatisfação com o trabalho, portanto, esses dois fatores, absenteísmo e dissabor laboral, estariam ligados de forma indiretamente proporcional. Sendo necessário, então, realizar uma análise de clima organizacional para obter um panorama de causas e efeitos.

Estudos citados por Lee e Eriksen (1990) indicam que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. A observação de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais pode ajudar a entender o impacto do absenteísmo nas organizações. (PENATTI, Izidro; ZAGO, José; QUELHAS, Oswaldo, 2006. p.1)

Essa insatisfação convertida em faltas e atrasos gera perda de produtividade, sobrecarregando outros funcionários, prejudicando entregas e a qualidade do serviço. De acordo com a revisão integrativa de Daniela Santi, Ana Rita Barbieri e Maria de Fátima Meinberg Cheade (2017), com foco nos estudos do

absenteísmo no serviço público, o absenteísmo dos servidores onera os cofres públicos e atrapalha entregas de serviços essenciais à comunidade.

No mundo do trabalho, a ocorrência do absenteísmo doença de modo indiscriminado, revela as condições de saúde e de trabalho; em particular no serviço público, afeta a continuidade de atividades consideradas essenciais ou relevantes para os cidadãos, bem como onera os cofres públicos tanto pela não produtividade quanto pelas despesas necessárias para a reabilitação do servidor. (SANTI, Daniela; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria, 2017, p.72).

De acordo com Izidro Penatti, José Sebastião Zago e Oswaldo Quelhas, dentro de uma organização, em geral, são tomadas, quatro tipos de medidas para lidar com o absenteísmo, sendo elas, medidas processuais, administrativa ou disciplinares, que consistem em decisões que vão dificultar a ausência, como por exemplo a precarização do emprego, com perdas de vencimentos ou prêmios e recompensas pela assiduidade.

Dentre as medidas preventivas, que teriam o intuito de reforçar a capacidade do indivíduo para o trabalho, podem ser citados exemplos (dessa medida seria) tais como a adoção de exames médico periódicos, vacinação, formação, equipamento de proteção individual contra os riscos profissionais, campanhas de educação para a saúde.

O terceiro tipo de medida também é preventiva, porém é orientada para o ambiente físico e psicossocial de trabalho e não para o trabalhador em si, como na anterior. A finalidade é adotar ações que vão minimizar ou neutralizar a desconformidade entre exigências impostas pelo trabalho e a habilidade de resposta do indivíduo, seriam, portanto, medidas que visariam criar um ambiente de trabalho saudável e sustentável, produtivo, em que o indivíduo se sinta parte da organização.

O último tipo de medida para lidar com o absenteísmo, são as reintegrativas, com o foco em ações de reabilitação para o trabalho, acelerando, assim, o retorno do trabalhador para as atividades laborais. Os exemplos aqui seriam, suporte social do grupo de trabalho, política de incentivos, serviços ou programas de reabilitação no local de trabalho.

Adotar qualquer tipo de medida reflete em custos para a organização, a falta do trabalhador também é refletida em um ônus econômico, que não reflete em perda de valor agregado ao trabalho. Um estudo realizado na União Europeia, mostrou que o absenteísmo por doença ou lesão representa um custo estimado de 1.5% e 4% do Produto Interno Bruto (PIB), conforme os Estados-membros. Isso significa, em média, que o gasto com o absenteísmo equivale à taxa de crescimento econômico num ano normal. (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006). No Brasil não existe nenhum estudo que mostre o custo do absenteísmo para o país, o que dificulta a percepção sobre a relevância do assunto para o bom desempenho de uma organização.

### **3- CONSTRUÇÕES HISTÓRICAS DE AÇÕES DE SAÚDE PARA O SERVIDOR PRISIONAL:**

A atual Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP), que geriu o sistema prisional de Minas Gerais, e por consequente os servidores dele advindo, é responsável pela administração e cuidado com os agentes de segurança penitenciário, foco do presente trabalho.

A preocupação com a saúde e qualidade de vida dos servidores da área de segurança tem um histórico recente, sendo que por grande parte do tempo a atuação da secretaria era inteiramente voltada para o indivíduo privado de liberdade e/ou o adolescente infrator, é importante salientar que a segurança pública passou por separação e posterior junção de atribuições, sendo, por um período, secretarias distintas para a gestão prisional e para a socioeducativa. Para a análise histórica realizada nesta monografia, foram utilizadas como referências a antiga Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS), que unificou o sistema prisional e socioeducativo de 2003 a 2017, a Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) e Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP), que atuaram separadamente, no mesmo período de tempo, nos anos de 2017, 2018 e início de 2019, e a já citada, SEJUSP, regulamentada através do Projeto de Lei, nº 367/2019, transformada em norma jurídica com veto parcial (Lei 23304 2019), que unifica, novamente, os sistemas.

A primeira estrutura voltada para a saúde do servidor, na segurança pública, pode ser considerada a criação do Núcleo de Saúde Ocupacional, inaugurado em maio de 2006, com sede no centro de Belo Horizonte. Este realizava serviços voltados para: composição de fichas classificatórias de saúde, testes do índice de massa corporal, glicemia, vacinação, medicação e controle da pressão arterial, além de campanhas educativas de saúde sobre temas como HIV/AIDS, estresse, hanseníase, diabetes e tabagismo - Programa de Cessação do Tabagismo, em parceria com a SCPMSO/SEPLAG, conduzidos pelos profissionais que compunha a equipe, na sede do núcleo e/ou nas unidades prisionais e socioeducativas. Era oferecido também atendimento médico clínico, psiquiátrico e psicológico, além de práticas como: acupuntura, shiatsu, reiki e auriculoterapia, porém todos esses serviços eram realizados de forma restrita à região metropolitana de Belo Horizonte, deixando de contemplar assim, todos os servidores alocados no interior do estado.

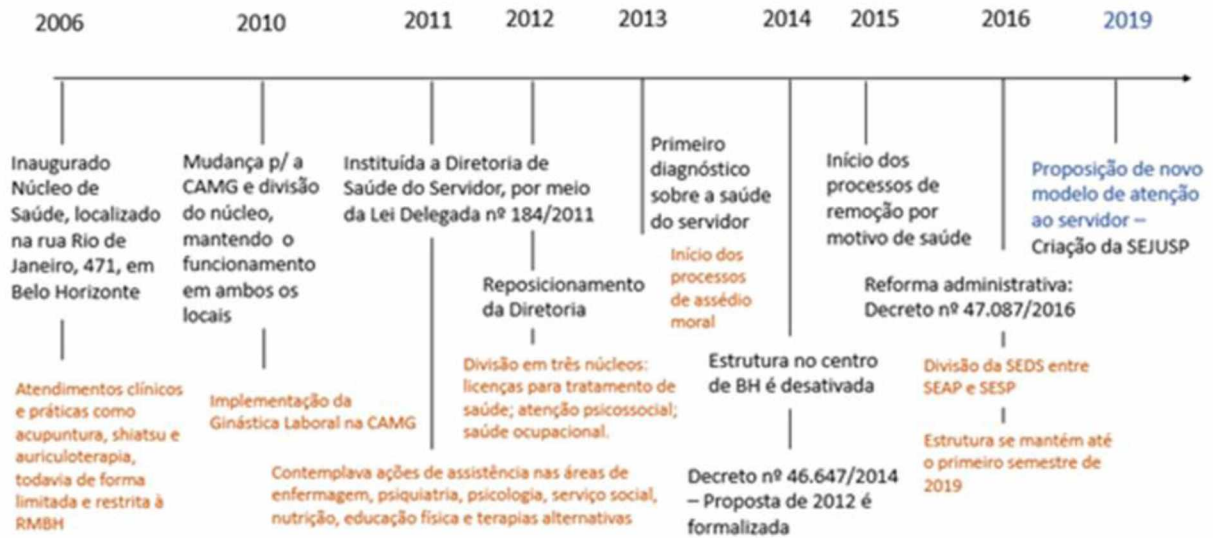
No ano de 2010, ocorreu a mudança da SEDS para a Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves, incidindo a divisão do núcleo, mantendo parte de suas funções exercidas no antigo endereço e parte na nova sede do Governo. Os serviços ofertados se mantêm análogos, porém novas propostas como a prática da ginástica laboral nas dependências da Cidade Administrativa são colocadas em execução, não ocorrendo grandes mudanças para os servidores alocados nas unidades prisionais.

Através da Lei nº 184 de 27 de janeiro de 2011 é estabelecida a Diretoria de Saúde do Servidor, que possuía a finalidade de preocupar-se da saúde de todos os servidores da SEDS, incluindo os ASP's, atuando na assistência nas áreas de psiquiatria, psicologia, enfermagem, serviço social, educação física, nutrição e terapias alternativas.

Com o objetivo de adequar a atuação dos atendimentos e serviços prestados pela Diretoria até então, é apresentado, em 2012, um projeto para reposicionamento das atividades, propondo nova metodologia de trabalho através de três objetivos estratégicos: 1) Controle administrativo das licenças médicas e afastamentos por motivo de doenças dos servidores da SEDS, para manutenção de regularização das diversificadas situações; 2) Levantamento de dados para fins de diagnóstico sobre as doenças dos servidores do Sistema de Defesa Social, realizado com base no controle administrativo das licenças e afastamentos médicos, para proposta de ações e encaminhamentos conforme necessidades identificadas; 3) Levantamento diagnóstico pautado em dados de pesquisa, sobre a saúde dos servidores da SEDS, em âmbito geral, para propostas e direcionamento de ações.

Entre novembro de 2012 e fevereiro de 2013 foi realizado um diagnóstico sobre a saúde do servidor prisional, tendo em vista o já observado alto índice de licenças para tratamento de saúde e afastamentos de servidores. Essa pesquisa reforçou a necessidade de reordenamento das atividades.

Figura 2: Linha do tempo das ações de saúde



Fonte: Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor, SEJUSP.

Desde então, a Diretoria de Saúde do Servidor atuou em três núcleos: licenças para tratamento de saúde; atenção psicossocial; e saúde ocupacional. Além das atividades envolvidas em cada setor, a Diretoria agregou também o acompanhamento dos processos de assédio moral e execução das comissões de conciliação, além da análise dos processos de remoção de servidores para unidades distintas de sua lotação inicial, por motivo de saúde. Entre 2013 e 2014, por demanda do gabinete da SEDS, a estrutura da Diretoria no centro de Belo Horizonte foi desativada.

A partir de 2013, a produção de estatísticas, relatórios e indicadores adequados ao acompanhamento do absenteísmo foi objeto de atuação da Diretoria, além de atendimentos psicossociais de acordo com a demanda, campanhas de saúde e imunização, e conscientização sobre o registro de acidentes de trabalho. Sua nova estruturação foi formalizada através do Decreto de Competências da SEDS nº 46.647 de 2014.

Em 2016, com a reforma administrativa o sistema prisional ficou a cargo da Secretaria de Estado de Administração Prisional (SEAP) obtendo assim uma Diretoria de Saúde do Servidor própria que se manteve com o status de Diretoria, sendo renomeada para Diretoria de Atenção ao Servidor, passando a cuidar, no entanto,

somente dos servidores do sistema prisional, conforme Decreto nº 47.087 de 2016, portanto, sendo responsável pelos ASP's.

Contudo, a partir da Lei nº 23.304, de 30 de maio de 2019, que estabelece a nova estrutura orgânica do Poder Executivo, e publicação do Decreto nº 47.686, de 26 de julho de 2019, que define a estrutura orgânica dos órgãos do Poder Executivo do Estado que menciona e dá outras providências, tem-se a criação da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública – SEJUSP. A partir desta nova reforma, tem-se a fusão das práticas de atenção ao servidor da SESP e da SEAP em uma única Diretoria, nomeada Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor.

O Decreto nº 47795 de 19 de dezembro de 2019 que dispõe sobre a organização da SEJUSP, regulamenta, através do artigo 59, as novas competências da DAS.

Art. 59 – A Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor tem como competência atender às demandas dos servidores da Sejusp, por meio da promoção, proteção, vigilância, prevenção e redução de agravos, com atribuições de:

I – atuar na assistência à saúde do servidor, buscando parcerias para ampliação da rede de cuidados e tratamentos;

II – desenvolver e monitorar projetos, intervenções e campanhas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho;

III – acolher e orientar servidores envolvidos em eventos biopsicossociais, bem como seus familiares quando couber;

IV – acompanhar e auxiliar o planejamento e implementação das ações de segurança e saúde ocupacional, em conjunto com a Seplag;

V – orientar e acompanhar os servidores ocupantes de vagas reservadas a pessoas com deficiência, bem como seus gestores;

VI – prevenir e enfrentar o assédio moral, conforme legislação vigente;

VII – atuar no processo de preparação para a aposentadoria. (MINAS GERAIS, 2019).

A alteração da nomenclatura para atenção representa a necessidade de uma nova atuação por parte deste serviço. Trabalhar-se com o conceito de saúde ampliada, conforme preconiza a Organização Mundial de Saúde, traz a necessidade de atuação em relação ao completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença.

A análise histórica mostra um aumento gradativo da preocupação com a saúde e bem-estar dos servidores da segurança pública, porém recente, principalmente no quesito biopsicossocial, outro aspecto importante que deve ser levado em consideração, é que mesmo com os esforços feitos pela secretaria para aumentar os serviços de saúde para seus servidores, aqueles que se encontram em serviço no interior do estado de Minas, raramente conseguem ter acesso a esses serviços, isso se dá pela dificuldade em empregar recursos financeiros para realizar visitas presenciais nessas localidades, gerando, assim, uma carência em apoio de saúde, principalmente mental, deixando os servidores à mercê dos dirigentes de cada unidade.

#### 4- SITUAÇÃO ATUAL, EM QUESTÃO DE NÚMEROS, DA CARREIRA DE AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO DE MINAS GERAIS:

O Sistema Prisional de Minas Gerais, atualmente, conta com cerca de 200 unidades, sendo elas prisionais, penitenciárias, casas de apoio, internação e semiliberdade, segundo dados disponibilizados pela Superintendência de Recursos Humanos (SRHU), da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP).

Dados o alto número de unidades é necessário um grande número de funcionários, entre eles os agentes penitenciários, que guardam, segundo dados disponibilizados pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DAS), cerca de 73.255 indivíduos privados de liberdade. Considerando apenas aqueles em regime fechado, contava-se em média com 16.767 agentes penitenciários, em 2019, entre eles contratados e efetivos. Este total vem decrescendo nos últimos quatro anos, o que resulta em quase cinco presos para um agente, o que estaria de acordo com o proposto pela resolução de 2009 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária.

Tabela 1: Comparativo do número de ASP nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019

Comparativo de número de ASP					
Ano	Contratado	Efetivo	Efetivo após lei 64/2002	Total	Porcentagem (base 2016)
2016	9241	434,66667	8084,5	17760,17	100%
2017	6632,833333	400,25	11954	18987,08	107%
2018	2967,083333	364	14054	17385,08	98%
2019	2391,2	353,6	14012,6	16757,4	94%

Fonte: Dados base, SEPLAG

Elaboração: Diretoria de atenção à saúde do servidor

Porém o que se tem são penitenciárias que estão de acordo com essa proporção e outras que estão além, ou seja, mais de cinco presos por agente. A causa desse problema se dá pela dificuldade em remanejar pessoal para unidades mais distantes e pela crescente taxa de absenteísmo na carreira de agente penitenciário, esse último faz com que a proporção de agentes por IPL, seja menor do que o formalmente dado.

Segundo dados disponibilizados, anualmente, pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG) para a DAS, em 2018 foram tiradas um total de

137.295 dias de licença, enquadradas em 594 tipos de doenças, tendo como base o Código Internacional de Doenças. Em 2017 esse número foi de 95.424 dias, houve, portanto, um aumento de 43,88%, um número alto, que dá indícios de crescimento em 2019, segundo percepções da DAS.

Os dados disponibilizados pela SEPLAG mostram que quando se ranqueia as doenças que mais são motivos de licenças de saúde por parte do ASP's, algumas doenças mentais estão entre as cinco maiores razões de absenteísmo por licença.

Tabela 2 Tabela 2: Principais código internacionais de doença motivos de licença para tratamento de saúde nos anos de 2017 e 2018.

Ranking		
Posição	2017	2018
M54- Paniculite atingindo regiões do pescoço e do dorso	681	1.054
F41- Transtorno de pânico [ansiedade paroxística episódica]	427	726
A09- Diarréia e gastroenterite de origem infecciosa presumível	567	611
H10- Conjuntivite mucopurulenta	242	571
F32- Episódio depressivo leve	283	411
F43- Reação aguda ao "stress"	345	395
Z54- Convalescença após cirurgia	325	374
M25- Hemartrose	197	289
J01- Sinusite maxilar aguda	220	276
F33- Transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve	0	189
J03- Amigdalite estreptocócica	190	0
<b>Total</b>	<b>3.477</b>	<b>4.896</b>

Fonte: Dados base, SEPLAG

Elaboração: Diretoria de atenção à saúde do servidor

Esse aumento representa um problema para a Administração Pública, pois a falta do agente penitenciário, gera uma sobrecarga de presos por agentes,

dificultando o dia-a-dia do trabalho, diminuindo a segurança das unidades, acarretando em estresse e piora do clima organizacional. E para além disso, o aumento de doenças mentais dos servidores públicos, representa o aumento da responsabilidade do Estado com a saúde do servidor, atuando como um aumento do gasto público, e sua omissão faz com que o problema do absenteísmo se torne maior e mais recorrente.

Um relato retirado da Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, realizado pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor no ano de 2019, demonstra um pouco da realidade vivida por esses servidores

O Estado deveria cuidar mais dos servidores. Era o meu sonho tomar posse neste cargo público. Hoje vivo em um pesadelo, minha profissão não tem nenhuma valorização, nenhum treinamento, salário defasado, estrutura péssima, nada do que eu esperava(...). (Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, relato nº 57).

Os presídios e penitenciárias de Minas Gerais, enquanto espaços de responsabilidade pública representam uma oneração ao cofre público e uma perda de qualidade de serviço, quando apresentam altas taxas de absenteísmo, mesmo que o custo não tenha sido quantificado ainda. Esses espaços possuem, ainda, o problema de seu fechamento, onde não só os presos, mas também aqueles que trabalham no local, se encontram excluídos da sociedade por horas de seu dia, amplificando a convivência interna, devido seu isolamento, o que pode acarretar em um adoecimento mental e físico do servidor que reflete em um aumento da taxa de absenteísmo.

## 5- METODOLOGIA

Buscando entender a realidade vivida pelos agentes de segurança penitenciários e os impactos do sistema prisional na vida dos mesmos, partindo da hipótese que existe uma demanda em relação a atenção a saúde e qualidade de vida do servidor ainda não mensurada e conhecida, totalmente, foi proposta a seguinte metodologia.

Trata-se de uma pesquisa indutiva, que possui procedimentos estáticos, sendo assim, quantitativa e descritiva, adota como métodos de pesquisa: revisão de literatura, análise documental e aplicação de questionário estruturado, fazendo uso de documentação indireta, com fontes primárias e secundárias, e documentação direta, de caráter exploratório, utilizando procedimento específico para coleta de dado. De acordo com Minayo (2007), podemos entender a metodologia de um estudo como:

(...) a) discussão epistemológica sobre o “caminho do pensamento” que o tema ou o objeto de investigação requer; b) como a apresentação adequada e justificada dos métodos, técnicas e dos instrumentos operativos que devem ser utilizados para as buscas relativas às indagações da investigação; c) e como a “criatividade do pesquisador”, ou seja, a sua marca pessoal e específica na forma de articular teoria, métodos, achados experimentais, observacionais ou de qualquer outro tipo específico de resposta às indagações específicas. (MINAYO, 2007, p. 44)

A revisão bibliográfica teve o intuito de colaborar na construção de um marco legal que norteie a relação entre trabalho e os impactos na saúde mental dos trabalhadores e a fomentação da qualidade de vida no trabalho, servindo também como modelo teórica-metodológica da investigação, permeando desde a concepção da pesquisa à análise, até os dados produzidos. Quanto à análise documental, realizou-se – do início ao fim do trabalho - leitura e análise de leis estaduais e federais – documentos de domínio público – assim como dados internos de afeto à área de estudo. De acordo com Fonseca (2002):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A

pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente. (FONSECA, 2002, p. 20):

Em termos de população-alvo e amostra, pode-se dizer que “população é um conjunto completo de pessoas que apresentam um determinado conjunto de características, e amostra é um subconjunto da população” (HULLEY; NEWMAN; CUMMINGS, 2003, p.43).

Portanto, a amostragem é uma etapa de grande importância no delineamento da pesquisa capaz de determinar a validade dos dados obtidos. Sua ideia básica refere-se “à coleta de dados relativos a alguns elementos da população e a sua análise, que pode proporcionar informações relevantes sobre toda a população” (MATTAR, 1996, p. 128).

É importante destacar que o questionário “Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais” (anexo 1) foi elaborado pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DAS), pertencente a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP), e teve como público-alvo, todos os servidores pertencentes a SEJUSP. Porém, o presente trabalho, por possuir o foco de estudo nos agentes penitenciários de Minas Gerais, tratará apenas dos dados relativos a essa carreira.

Outro aspecto importante a ser salientado, é o fato de a pesquisa ter sido realizada pela DAS, tanto o processo de formulação e disseminação do questionário para preenchimento. O tratamento e análise dos dados não foram realizados pela diretoria, por motivos internos, uma vez que o dirigente superior entendeu que os resultados advindos da pesquisa não eram do interesse da secretaria. Portanto, os dados apresentados no presente trabalho, foram retiradas da pesquisa realizada pelas DAS, porém o tratamento e informações geradas foi de realização própria desta pesquisadora.

Na elaboração do questionário. O tamanho da amostra, com o público-alvo todos os servidores da SEJUSP, determinou-se um percentual de 95% ( $e$ ) de nível de confiança e aceitou-se um nível de erro de 5% ( $e$ ), valores definidos anteriormente pelos pesquisadores. Calculou-se então, com base em fórmula<sup>1</sup> padrão o mínimo de

participantes para uma amostra significativa, totalizando pelo menos uma amostra de 1.714 (um mil, setecentos e quatorze) participantes:

$$n = \frac{N \cdot z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

**Legenda:**

- $\alpha$  nível de significação
- $N$  tamanho da população pesquisada
- $n$  tamanho da amostra
- $1 - \alpha$  nível de confiança
- $e$  erro
- $z_{\frac{\alpha}{2}}$  refere-se a um valor obtido mediante níveis de confiança, é um valor constante. Por tanto si pretendemos obter un nivel de confiança de 95% necessitamos do seguinte valor  $Z_{\alpha}=1.96$ )
- $P$  proporção de individuos que possuem características comuns.

---

<sup>1</sup> Disponível em < <http://gaussianos.com/el-tamano-de-la-muestra-importa-pero-quizas-no-de-la-manera-que-ensamos/>> acessado em 10//07/2019

Ao delinear-se a amostra pretendida no plano de estudo, teve-se como critérios de inclusão e exclusão: ser funcionário da SEJUP e estar em atividade. A fim de atualizar o quantitativo mínimo de respondentes, o cálculo foi replicado, a partir da população-alvo de 21.654 (vinte e ou mil, seiscentos e cinquenta e quatro) servidores, sendo 16.616 (dezesesseis mil, seiscentos e dezesseis) agentes de segurança penitenciários, conforme relatório emitido com base no BO/SISAP pela Superintendência de Recursos Humanos. Essa população está distribuída em 223 (duzentos e vinte e três) unidades prisionais e administrativas e 33 (trinta e três) unidades socioeducativas, por todo o território do estado de Minas Gerais.

Com a perspectiva de levantar dados que subsidiam um diagnóstico inicial da saúde dos servidores da SEJUSP, foi estruturado um questionário (anexo A) baseado em três eixos: informações socioeconômicas, trabalho e saúde. O instrumento de 60 (sessenta) perguntas, sendo 59 (cinquenta e nove) fechadas e 1 (uma) aberta, e disponibilizado no período de 30 de setembro a 26 de novembro de 2019 para preenchimento, sem identificação do participante, na plataforma Google

Drive, através do dispositivo Formulários Google, onde pôde ser acessado virtualmente por meio de um endereço eletrônico divulgado nos seguintes meios de comunicação: correio eletrônico, WhatsApp e intranet. O objetivo era que todos os servidores da SEJUSP tivessem acesso ao questionário, contemplando todos os espaços de atuação da Secretaria (anexo B).

O controle do preenchimento foi realizado simultaneamente por meio do registro de dados disponibilizado pelo Google, tendo em vista o número total de servidores em exercício em cada unidade e o número de questionários preenchidos.

A sensibilização para o preenchimento ocorreu em duas etapas:

1. Publicação de notícia e material gráfico na intranet envio de memorando circular aos diretores gerais das unidades prisionais e administrativas assinado pelo Secretário de Administração Prisional (anexo 2);
  - a. O memorando circular nº 2/2019/SEJUSP/DAS foi emitido em 24 de setembro de 2019, enviado por meio digital a todas as unidades prisionais e administrativas;
  - b. O documento solicitava que os gestores das unidades indicassem um servidor de referência, que seria responsável por acompanhar e sensibilizar os demais servidores quanto à importância e necessidade da ação e recolher o ciente de todos os servidores a respeito da pesquisa. Solicitava também a disponibilização, nas unidades, de um computador com acesso à internet, para o preenchimento por parte dos servidores.
2. Após um mês, foram realizados: nova publicação de matéria na intranet; contato telefônico com as unidades prisionais e administrativas com baixa ou nenhuma adesão; envio de e-mail informando sobre a importância da participação de todos os servidores; disponibilização de material gráfico no telefone celular para divulgação em grupos de WhatsApp.

Ao término do período de preenchimento, totalizou-se uma amostra de 1863 (mil, oitocentos e sessenta e três) respondentes, sendo desse total, 1122 (mil cento e vinte e dois) da carreira de ASP, em um universo de 24.198 (vinte e quatro mil, cento e noventa e oito) servidores de todas as carreiras integrantes da SEJUSP

e, o que constitui o material empírico aqui analisado. Os sujeitos do estudo são todas as pessoas que participam da pesquisa e são reconhecidas como sujeitos que elaboram conhecimentos e produzem práticas adequadas para intervir nos problemas que identificam (CHIZZOTTI, 2000). Foram considerados os servidores efetivos, estáveis ou em estágio probatório, ocupantes exclusivamente de cargo de recrutamento amplo, estagiários e contratados. Para a participação dos servidores e na análise dos resultados foram garantidos o sigilo e o anonimato das informações.

Na etapa de análise dos dados, de realização própria, a partir do material produzido, e da separação da carreira de ASP, que é o foco desta monografia, foram realizados os processos de codificação e categorização, buscando-se a formulação de hipóteses e interpretações, em acordo com o referencial teórico e problema de pesquisa. Buscou-se ainda construir a análise cruzada de questões de acordo com o interesse da investigação, ou seja, traçar um panorama dos diversos aspectos que compõem a saúde e a qualidade de vida do servidor da SEJUSP.

Ainda para a análise, a abordagem escolhida para compreender a situação da qualidade de vida no trabalho dos agentes de segurança penitenciário de Minas Gerais, foi a contra hegemônica, pelo entendimento que a visão indivíduo-trabalho-sociedade abarca uma compreensão maior de fatores e melhores resultados para o alcance da qualidade de vida no trabalho.

Os parâmetros de análise foram aqueles destacados por Márcio César Ferreira, no seu livro *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores* (2011), quando analisa a sondagem promovida pela Agência Nacional pela Melhoria das Condições de Trabalho (Anact). Sendo, assim, os seguintes pontos: (1) condições de trabalho; (2) satisfação no trabalho, que abarca o: (a) relacionamento socioprofissional com os colegas de trabalho, (b) a percepção de segurança no local de trabalho, (c) o exercício da autonomia / responsabilidade no trabalho, (d) o relacionamento chefias/clientes, (e) o reconhecimento no trabalho e (f) a possibilidade de progressão profissional; (3) sugestões dos trabalhadores para a melhoria eficaz da organização do trabalho, que contempla, (a) postura de escuta da hierarquia em relação às sugestões dos trabalhadores, (b) participação nas decisões relativas ao trabalho, (b) melhoria da comunicação com os colegas de trabalho, (c) esclarecimento das responsabilidades concernentes a cada um, (d) mais margem de manobra para se auto organizar, (e) investimento em formação profissional para o

exercício da ocupação, com ênfase para a questão das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs), (f) melhor definição dos objetivos, (g) mais trabalho em equipe, (h) utilização das inovações tecnológicas para melhorar a organização do trabalho, (i) otimização do uso da polivalência e (j) flexibilidade para gestão de horários de trabalho.

Os dados também foram analisados com base nos parâmetros de Walton (1973), compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, leis e normas sociais, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho. Sendo que alguns pontos convergentes com os destacados por Ferreira (2011).

A presente pesquisa apresenta limitações em relação ao comparativo do número de absenteísmo do ano de 2019, dada a indisponibilidade de dados para tal. Há de se destacar, ainda, que as constatações em relação a qualidade de vida no trabalho se relacionam de forma direta a qualidade de vida pessoal de cada servidor, podendo, assim, apresentar resultados que podem estar influenciados pelas características individuais de cada respondente da pesquisa analisada.

## **6- ANÁLISE DOS DADOS, QUESTIONÁRIO “SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR DA SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA DE MINAS GERAIS”:**

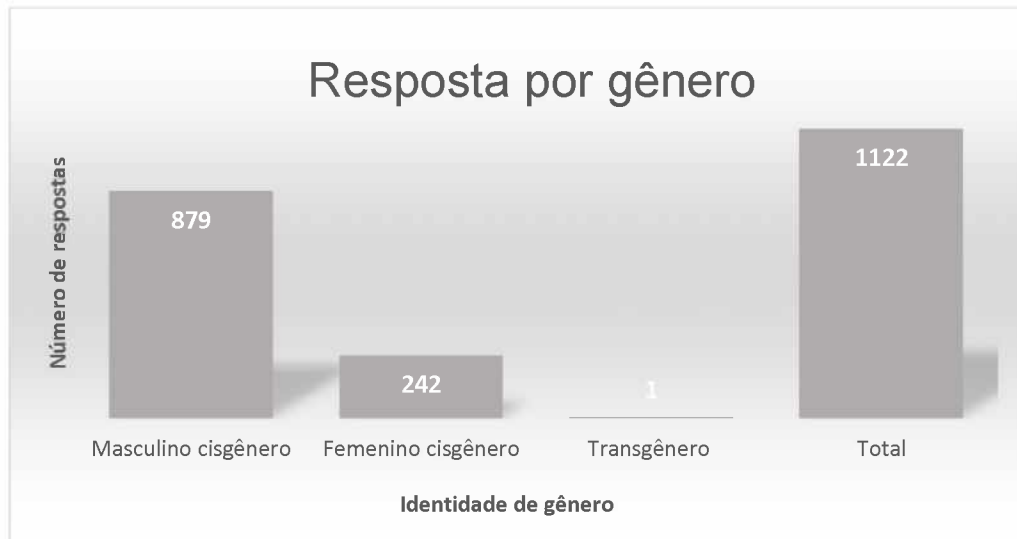
Em consonância com a construção do questionário aplicado, apresentam-se abaixo os dados produzidos divididos em três grandes categorias: perfil socioeconômico e profissional; trabalho - riscos, condições e organização; saúde e qualidade de vida.

Salienta-se que todos os gráficos que ilustram a análise dos dados possuem como fonte a pesquisa realizada e tiveram compilação própria.

### **6.1 Perfil Socioeconômico e Profissional**

Em relação ao público participante da pesquisa e o recorte de carreira feita para este trabalho, tem-se 1122 (mil cento e vinte e dois) respostas referentes a carreira de ASP, sendo que referente à identidade de gênero, cerca de 78,3%, se autodenomina do gênero masculino cisgênero, seguido pelo gênero feminino cisgênero, com 21,6% e com uma pessoa autodenominada transgênero conforme Gráfico 1. A predominância do gênero masculino no âmbito do Sistema Prisional é fruto de um processo histórico, reflexo do gênero predominante dos internos, em sua maioria homens, o que determina a quantidade de agentes penitenciários de cada sexo que atua dentro de cada presídio (Taets, 2009). É relevante notar a presença, ainda que minoritária, de servidores que se identificam com a identidade de gênero transexual. Esse aspecto destaca a importância de políticas voltadas para a conscientização sobre a diversidade de gênero.

Gráfico 1: Respostas por gênero



Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019. Elaboração própria

Em relação ao perfil socio demográfico, (com respostas gerais sobre os respondentes), tem-se:

Tabela 3: Perfil sócio demográfico (%)

Aspecto	Total
Deficiência	4%
É a pessoa que mais contribui para a renda	87%
Tem filhos	63%
Média de faixa etária (26 a 35 e 36 a 45 anos)	88%
Escolaridade média (Ensino Superior Completo e Incompleto)	70%
Renda média (De 2 a 5 salários mínimos)	88%
Situação conjugal (Casado (a))	58%

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019. Elaboração própria.

Nota: A porcentagem refere-se ao total de respondentes.

Os dados gerais possibilitam o conhecimento básico do perfil dos respondentes e a compreensão de alguns fatores que podem influenciar e atenuar alguns aspectos que compõem a qualidade de vida para essas pessoas. Na pesquisa em questão, percebe-se que o público-alvo é composto majoritariamente por pessoas

compreendidas entre as faixas etária de 26 a 35 e 36 a 45 anos, havendo diferença de apenas duas pessoas da primeira para a segunda faixa etária, portanto, têm-se duas faixas etárias sequentes, porém diferentes, em que a primeira possui maiores expectativas de melhoras, podendo ser alvos de um quantitativo maior de capacitações, necessitando assim de ações que vão de encontro a esse desejo. Contudo, também, faz-se importante planejar projetos que tratam da aposentadoria daqueles que já se encontram em idade mais avançada, 7% dos respondentes se encontram com mais de 50 anos, e deste grande grupo que sofrerá conjuntamente este processo, há de se levar em consideração que a carreira de ASP se aposenta com 55 anos, porém ocorrem muitas aposentadorias por invalidez e ajustamento funcional. Atualmente, na Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública, a Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DAS) realiza o apoio à SEPLAG no acompanhamento do ajustamento funcional de 248 servidores, em 2019, foram concedidos 61 novos ajustamentos.

Da mesma forma em que a instituição deve pensar um projeto que preveja estratégias de mudanças nas condições e organização do trabalho, assim como de planejamento de pessoal, a partir do momento que os profissionais da segurança começam a envelhecer, ao passo que a população carcerária é, em geral, uma população jovem, a fim de acomodar expectativas.

A amostra da pesquisa mostra que grande parte das pessoas se encontram casadas, com filhos e com grande responsabilidade financeira na manutenção da família, podendo assim ser inferido que o aspecto compensação justa e adequada dada como um parâmetro por Walton (1973), para o alcance da qualidade de vida no trabalho pode ter um peso importante no ambiente organizacional analisado.

A renda média apresentada, entre 2 a 5 salários, vai de encontro com o plano de carreira de agente penitenciário e a Lei nº 18.802/2010, que reajusta os valores das tabelas de vencimento básico das carreiras do Poder Executivo que menciona e dá outras providências.

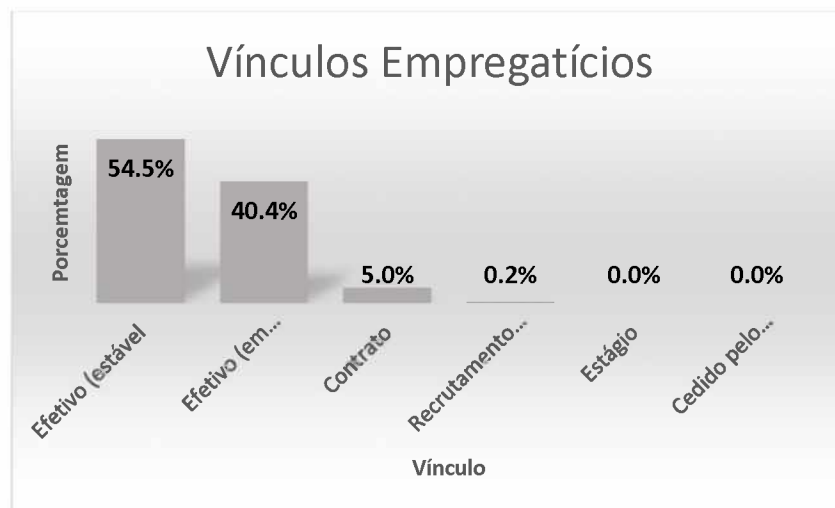
Em relação a escolaridade percebe-se que a maioria, 70%, investem em maior qualificação profissional, mesmo quando não se exige tal formação para o cargo - nível médio para Agentes Penitenciários, sinalizando assim um interesse em crescimento profissional.

### 6.1 Trabalho, Riscos, Condições e Organização:

Para a análise desta categoria, serão abordados os seguintes tópicos: vínculo, carreira e tempo de trabalho na instituição; práticas de capacitação e treinamento; infraestrutura, equipamentos, condições e organização do trabalho; riscos físicos e psicossociais.

Do total de servidores participantes da pesquisa, tem-se que grande parte, cerca de 94,9%, possuem entradas por concurso público, registrando assim um vínculo mais efetivo e duradouro com a administração pública. Dessa porcentagem, 54,5% são estáveis e 40,4% se encontram em estágio probatório, esse último deve-se a entrada expressiva de novos servidores em decorrência de concursos públicos nos últimos anos. Tal distribuição pode ser analisada através do gráfico 2.

Gráfico 2: Vínculo empregatício

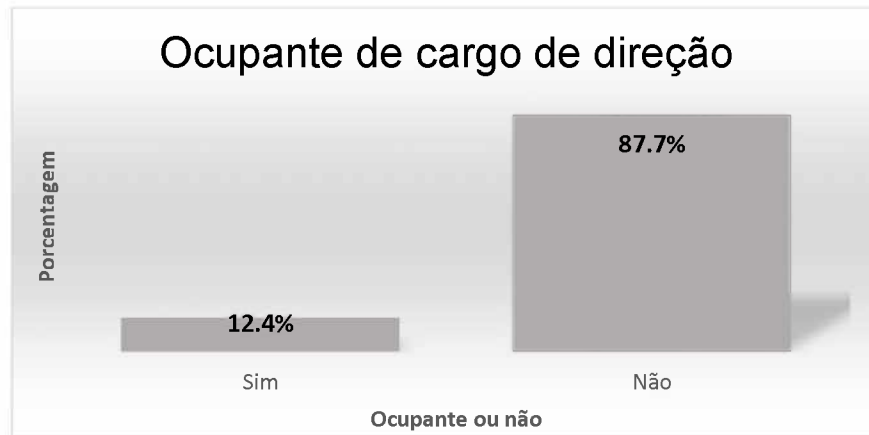


Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria

Cerca 12,4% da amostra da pesquisa são ocupantes de cargo de direção, tendo, portanto, pouca representatividade da visão, relatos e perspectiva dos considerados gestores do sistema prisional, e maior peso da experiência e vivência daqueles respondentes.

Gráfico 3: Ocupantes de cargo de direção

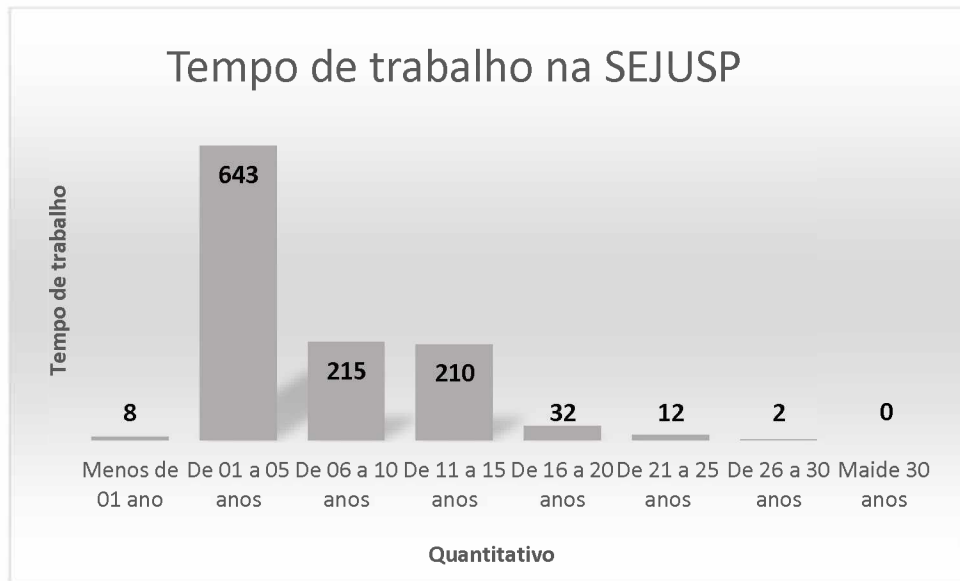


Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria

Sobre o tempo de trabalho na SEDS/SEAP/SESP/SEJUSP, cerca de 57,3%, um total de 643 respondentes, estão na instituição há um tempo compreendido entre 01 a 05 anos, seguido de 215, 19,1%, que estão há um tempo entre 06 a 10 anos. Percebe-se, à partir da análise do gráfico 4, que grande parte dos servidores, possuem um tempo, relativamente curto de ingresso na carreira, podendo refletir, assim, uma alta porcentagem de pessoas com expectativas maiores em relação a mudanças no trabalho, indo de encontro com as percepções relativas a idade da maioria dos respondentes, retiradas da tabela 2, e, ainda, pouco afetadas por possíveis aspectos negativos que a o modo de organização da instituição possa acarretar nos seus servidores.

Gráfico 4: Tempo de trabalho na SEJUSP



Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria

Ao ingressar na carreira de agente penitenciário, o servidor será alocado de acordo com a região integrada de segurança pública (RISP), na qual prestou concurso público ou de acordo com o local que disponibilizou o contrato temporário de serviço, sendo que a unidade de destino poderá ser escolhida ou designado, de acordo com o interesse e disponibilidade da administração pública. Porém, segundo a resolução SEJUSP n° 73, de 14 de novembro de 2019, que estabelece as normas e diretrizes em caso de remoção, o servidor pode vir a mudar seu local de trabalho, obedecendo os seguintes casos:

Art. 3º - A remoção é a movimentação do servidor público entre unidades desta Secretaria, podendo esta ser ex-offício ou a pedido, respeitada a conveniência e oportunidade da Administração Pública em ambas as modalidades.

§ 1º - Para fins do disposto no caput, entende-se por modalidades de remoção:

I – ex officio é a alteração da lotação e do local de exercício do servidor público por iniciativa, conveniência e oportunidade da Administração Pública.

II – a pedido é a alteração da lotação e do local de exercício do servidor público por sua iniciativa, observada a conveniência e oportunidade da Administração Pública, podendo ser:

a) por interesse pessoal;

b) por permuta;

c) para acompanhar cônjuge ou companheiro (a) removido (a)

ex-offício. (SEJUSP, resolução nº 73, de 14 de novembro de 2019).

Dispondo, portanto, da opção de remoção de unidade, podendo esta ser usada para adequar interesses pessoais com o local de trabalho e/ou problemas que possa ter na unidade de origem. No questionário analisado, tem-se que 739 respondentes, cerca de 65,8%, desempenham suas funções no local de origem. Dos 34,2% restantes, os principais casos de remoção se deram por causa da distância do local de trabalho em relação ao local de moradia, seguida de remoção a ex-offício sem a solicitação ou vontade do servidor, apesar de este último representar uma parcela pequena é importante se ater aos efeitos que uma remoção desse tipo pode acarretar na saúde do servidor, que para atender ao interesse da administração pública, é retirado do seu local de trabalho, mesmo quando se encontra satisfeito com sua situação atual.

Tabela 4: Quantitativo de pessoas que tiveram mudanças ou não de unidade em que desempenha suas funções

Situação	Quantitativo
Mesmo local	739
Não, pedi remoção por causa distância do trabalho com relação ao local de residência	151
Fui removido ex ofício (sem a sua solicitação ou vontade)	51
Não, realizei permuta	46
Outro	43
Não, pedi remoção por motivos de doença	41
Não, fui nomeado(a) para cargo de gestão	23
Não, pedi remoção por busca de melhor identificação com o trabalho	18
Não, pedi remoção por causa da dificuldade de adaptação do tipo de trabalho	5
Não, pedi remoção por causa do melhor benefício financeiro	5
Não, pedi remoção por ajustamento funcional	0

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Ainda em relação a remoção, essa pode também ser vista como uma opção para a promoção de qualidade de vida no trabalho. Já que a adequação para unidades

mais próximas ao local de moradia, proporcionar ao servidor mais tempo com a família, e menor tempo de deslocamento. A possibilidade de remoção possui, portanto, um caráter dúbio no alcance da qualidade de vida no trabalho. Um relato, tirado da pesquisa em questão, sintetiza essa função da remoção:

Gostaria de deixar aqui a minha indignação em relação a nossa secretaria (DEPEN-MG) que é muito omissa em relação a saúde do servidor público e também ao fato dos pedidos de remoção por motivos de saúde e ex-ofício. Conheço muito servidores que fizeram os pedidos de remoção para ficar mais perto de suas residências ou familiares e não são atendidos, mesmo depois do estágio probatório. A distância de casa prejudica a saúde física e mental e aumenta a insatisfação do servidor. (Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, relato nº 74)

Um dos pontos importantes, segundo Ferreira (2011), para o alcance da QVT é o uso e desenvolvimento de capacidades. Na pesquisa analisada, na questão de capacitação, curso ou treinamento relacionado à atividade desempenhada, que foi dada ou disponibilizada pelo Estado, tem-se que 49,1% dos servidores tiveram sua última capacitação há mais de dois anos, 16% nunca receberam capacitação, mostrando assim, uma deficiência nesse quesito. Principalmente, quando se analisa a importância de treinamentos e capacitação para as funções e ambiente de trabalho no qual os agentes penitenciários se encontram inseridos. Essa carreira lida com ameaças de rebelião cotidianamente, com uma forma social de organização distinta do convencional, fruto da instituição total no qual estão inseridos, com o uso de armas de fogo, tornando assim a capacitação, um recurso importante no enfrentamento da realidade vivida.

Gráfico 5: Realização de capacitação ou treinamento dado pela instituição



Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria

O relato à seguir exemplifica a análise do dado referentes a capacitação e a importância dessa.

Preciso de mais capacitação e reciclagem do pessoal com respeito a armamento pelo menos uma vez por ano...somos esquecido neste quesito e cada um que se vire no particular...muito a deseja o estado para conosco...seria interessante uma conversar bimestral entre servidores e direção para estreitamento e fortalecimento da unidade. Em toda empresa secular/particular com grande número de funcionário acontece isto e funciona com louvor e a pedagogia empresarial visa isto. (Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, relato nº 202).

A instituição total que se caracteriza as penitenciárias tem como uma característica um relacionamento, muitas vezes, conflituoso entre indivíduos privados de liberdades e os agentes, como analisado por Goffman e já discutido no capítulo 2.2: Instituições totais e seus impactos nos dirigentes. Por isso casos de ameaça, agressões, assédios podem ser corriqueiros advindo dos IPL's. Isso, por si só, já torna o ambiente de trabalho tenso, porém esses casos também podem acontecer entre colegas e entre a chefia para com os funcionários.

Ao analisar as respostas referentes a esses quesitos e separa-los por gênero, percebe-se, que a pessoa transexual relata não ter sofrido nenhum tipo de

agressão ou ameaça. A incidência de agressão física é relativamente pequena, acontecendo mais com os homens, 22% declaram já terem sofrido agressão física pelo preso. O percentual de mulheres que sofreram algum tipo de agressão física, é percentualmente maior que dos homens quando o agressor é um familiar do preso, cerca de 4%.

A agressão verbal tem maior incidência nos dois gêneros, sendo que quando o agressor é o preso, a porcentagem de homens que relatam ter sofrido agressão por esses, 46 %, é maior que mulheres na mesma situação, 24%. Porém nas situações em que o agressor é o familiar de um preso, um colega de trabalho ou a chefia, a porcentagem de mulheres que relataram ter sofrido agressão verbal é maior que o demais gênero. Cerca de 23%, 35% e 36%, respectivamente, enquanto a de homem relatando essa agressão é de 15%, 19% e 30%.

Os casos de ameaça têm incidência parecida com as situações de agressão verbal, quando separada por gênero. Homens sofreram mais casos de ameaça pelo preso, 65%, enquanto mulheres sofreram 35%. Essa última sofreu mais casos de ameaça realizados por algum familiar do preso, 16%, colega de trabalho, 8% e pela chefia, 10%. Enquanto 10% dos homens sofreram ameaças por algum familiar, 4% por um colega de trabalho e 9% pela chefia.

É possível inferir, portanto, que percentualmente, homens apresentam mais casos de agressão e ameaças, quando o responsável por essas, é o indivíduo privado de liberdade, podendo ser este, um dos principais atores que tornam o ambiente de trabalho mais hostil e tenso para esse gênero.

As mulheres apresentam baixos índices de violência física, porém para os outros quesitos analisados, elas são, percentualmente, mais alvo, principalmente com o agressor ou a pessoa que realiza a ameaça é um familiar do preso, um colega de trabalho ou a chefia. Os dois últimos são preocupantes, já que deveriam ser pessoas nas quais as servidoras deveriam confiar para a execução do trabalho, o que torna ambiente de trabalho mais tenso, para além da relação com os IPL's.

Ferreira (2011) destaca como ponto importante para o alcance da qualidade de vida no trabalho, a satisfação no trabalho, que abarca, entre outros, o relacionamento sócio profissional com os colegas de trabalho, a percepção de segurança no local de trabalho, o relacionamento chefias/clientes. Ao relacionar esses

questitos com os dados apresentados de agressão física, verbal e ameaças, tem-se que a segurança no trabalho é afetada, negativamente, pela relação com o preso e familiares desses. O relacionamento com colegas e chefia também pode ser um ponto negativo, principalmente para as mulheres, que apresentaram mais casos em que o agressor ou autor da ameaça é um colega de trabalho ou chefia.

Tabela 5: Análise de agressão física, agressão verbal e ameaça sofridas por gênero (%)

<b>Tipo</b>	<b>Gênero</b>	<b>Sim, pelo preso</b>	<b>Sim, por algum familiar do preso ou outra pessoa</b>	<b>Sim, por um colega de trabalho</b>	<b>Sim, pela chefia</b>	<b>Não recebi agressão</b>
<b>Mulher</b>	Física	4	3	1	0	93
	Verbal	24	23	35	36	27
	Ameaça	35	16	8	10	48
<b>Transexual</b>	Física	0	0	0	0	100
	Verbal	0	0	0	0	100
	Ameaça	0	0	0	0	100
<b>Homem</b>	Física	22	1	1	1	77
	Verbal	46	15	19	30	27
	Ameaça	65	10	4	9	28

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: A porcentagem refere-se ao total de cada gênero. Cada servidor(a) pode ter sido alvo de mais de um tipo de agressão ou ameaça. Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Os casos em que o servidor(a) se sentiu negligenciado, tiveram maior incidência quando a negligência se deu por uma atitude da chefia, tendo porcentagem parecida entre mulheres e homens, 42,6% e 42,5% respectivamente. O mesmo acontece com casos em que a atitude de um colega gerou a negligência, em que 30,6% das mulheres, 30,5% dos homens e 100% do transexual alegam ter sofrido. Essa análise corrobora com o explicitado acima, nos casos de agressões e ameaças, em que o relacionamento com colegas e com a chefia pode ser considerado um ponto de deficiência no alcance de da QVT.

Tabela 6: Análise de negligência sofridas por gênero (%)

Gênero	Sim, por uma atitude da minha chefia	Sim, por uma atitude de um colega de trabalho
Mulher	42,6	30,6
Transexual	0	100
Homem	42,5	30,5

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: A porcentagem refere-se ao total de cada gênero. Cada servidor(a) pode ter sido alvo de mais de um tipo de negligência. Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Ao serem questionados o quanto as situações vividas afetou, negativamente sua percepção sobre o seu trabalho, em uma escala de “0”, sendo nada e “5”, sendo intensamente, 13% responderam “0”, 24,1% responderam “5”, havendo um crescimento gradativo da porcentagem à partir do aumento da intensidade. Percebe-se que percentualmente, as mulheres se sentiram mais afetadas pelas situações vividas, ao analisar à partir da intensidade “3”.

Tabela 7: Análise de quanto a situação vivida de agressão/ameaça afetou, negativamente, sua percepção sobre o seu trabalho, por gênero (%)

Grau	Geral	Mulheres	Transgênero	Homens
0	13,0	12,3	0,0	13,2
1	6,5	2,4	0,0	7,6
2	13,2	10,8	0,0	13,9
3	21,5	20,3	100,0	21,8
4	21,5	25,9	0,0	20,4
5	24,1	28,3	0,0	23,1

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Ao questionar sobre os casos de assédio moral e sexual vividos pelos servidores(as), tem-se que, percentualmente, as mulheres são mais alvos desse tipo de situação, principalmente quando o assédio é moral, em que 58,7% consideram ter passado por algum assédio moral. O assédio sexual, apesar de ter menos incidência que o moral, ainda apresenta mais casos em mulheres, 16,1%, contra 5,7% para os homens. Demonstrando, novamente, que o ambiente organizacional que se instaurou

nas unidades penitenciárias, é mais hostil para o sexo feminino. A porcentagem de formalização de denúncia é bem baixo, mesmo que cerca de 77% dos respondentes afirmaram ter ciência do Decreto nº 47.528, de 2018 ou da Lei complementar nº 116 de 2011 que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no Estado de Minas Gerais, sinalizando uma precariedade no sistema relacionado ao apoio e incentivo de denúncias. Isso representa uma falha no quesito segurança no trabalho, que torna deficitário a satisfação com o mesmo.

Tabela 8: Análise assédio moral e sexual sofrido por gênero (%)

Tipo	Gênero	Não considero ter sofrido assédio moral	Sim, mas não formalizei denúncia	Sim e formalizei denúncia
Moral	Mulher	36	58,7	5,0
	Transexual	100	0,0	0,0
	Homem	46,6	46,3	6,0
Sexual	Mulher	81,4	16,1	2,1
	Transexual	100,0	0,0	0,0
	Homem	92,7	5,7	0,6

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: A porcentagem refere-se ao total de cada gênero. Cada servidor pode ter sido alvo de mais de um tipo de assédio.

Em relação ao quanto as situações vividas afetou, negativamente a percepção sobre o trabalho, em uma escala de “0”, sendo nada e “5”, sendo intensamente, percebe-se que as mulheres se sentiram mais afetadas, tendo maior participação à partir da intensidade “3”.

Tabela 9: Análise de quanto a situação de assédio vivida afetou, negativamente, sua percepção sobre o seu trabalho, por gênero (%)

Grau	Geral	Mulheres	Transgênero	Homens
0	31,3	19,6	100,0	34,0
1	3,6	3,1	0,0	3,4
2	8,1	5,7	0,0	8,7
3	11,4	15,5	0,0	10,2
4	18,9	20,6	0,0	18,0
5	26,7	35,1	0,0	24,0

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Condições do trabalho é um ponto elencado tanto por FERREIRA (2011), quanto por de Walton (1973), para diagnosticar e alcançar a qualidade de vida no trabalho. Nas unidades prisionais de Minas Gérias, sob a perspectiva dos agentes de segurança penitenciários, os principais problemas de infraestrutura que interferem, negativamente, nas condições de trabalho são problemas de instalação predial (Exemplos: problemas na alvenaria, telhado, fechaduras, portões, instalações elétricas, hidráulicas, de gás), com manifestação negativa por parte de 64% dos respondentes, seguida pela falta ou defeito de equipamento, 60% de reclamações, a instalação sanitária precária e/ou com defeitos e mobiliário insuficiente e/ou inadequado seguem com 48% de insatisfação, recursos tecnológicos escassos, internet lenta ou inexistente e ausência de limpeza nas áreas comuns obtiveram 46%, 32% e 25% de reclamações respectivamente. Apenas 9% não identificou nenhuma problema de infraestrutura que afetasse o trabalho.

Tabela 10: Problemas de infraestrutura que interferem, negativamente, nas condições do trabalho (%)

Problema	Quantitativo
Problemas de instalação predial (Exemplos: problemas na alvenaria, telhado, fechaduras, portões, instalações elétricas, hidráulicas, de gás)	64
Falta de equipamento e/ou com defeitos	60
Instalação sanitária precária e/ou com defeitos	48
Mobiliário insuficiente e/ou inadequado	48
Recursos tecnológicos escassos	46
Internet lenta ou inexistente	32
Ausência de limpeza nas áreas comuns	25
Não identifico	9

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Os problemas identificados acima tiveram considerado impacto negativo no trabalho, ao analisar de acordo com a intensidade, em uma escala de “0”, sendo nada e “5”, sendo intensamente. Cerca de 82% manifestaram intensidade entre “3” e “5”, demonstrando assim o quanto os problemas de infraestrutura podem ser considerados um problemas para o alcance da QVT.

Tabela 11: Intensidade do quanto os problemas de infraestrutura prejudicam o trabalho (%)

Grau	Porcentagem
0	6
1	2
2	9
3	29
4	30
5	23

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.  
Elaboração própria.

Ainda sobre condições de trabalho e analisando os fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais nos quais os ASP's podem serem expostos de forma inadequada ou excessiva, tem-se que, na percepção desses, os fatores físicos que mais se encontram expostos são calor, 61%, repetitividade de movimentos, 40% e ruídos, 39%.

Tabela 12: Fatores físicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada (%)

Aspectos	Porcentagem
Não expõe	15
Ruído	39
Vibração	7
Calor	61
Frio	24
Luminosidade	23

Ventilação	32
Umidade	32
Radiação	12
Esforço físico intenso	20
Levantamento manual de peso	5
Posturas e posições inadequadas	35
Repetitividade de movimento	40

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Dos fatores químicos os que apresentaram maior porcentagem de reclamação foram exposição ao fumo passivo, 57% de reclamações, isso se deve, principalmente, ao alto nível de indivíduos privados de liberdade que são fumantes, segundo pesquisa realizada pelo Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN). 77,56% dos reclusos são fumantes, e o contato direto com o mesmo, acarreta em contato com o fumo passivo. O segundo maior fator químico elencado foi a exposição a poeira, 46% de reclamações.

Tabela 13: Fatores químicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada (%)

Aspecto	Porcentagem
Não expõe	40
Exposição a substâncias tóxicas através de gases	11
Exposição ao fumo passivo	57
Exposição a névoas e neblinas	13
Exposição a poeiras	46

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Os fatores biológicos com maior reclamação foram a exposição a bactérias e vírus, 78% e 72% de reclamações, respectivamente, que podem ser advindo das condições de limpeza das unidades prisionais, ou ainda a doenças dos IPL's.

Tabela 14: Fatores biológicos que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada(%)

Aspecto	Porcentagem
Não expõe	12
Bactérias	78
Fungos	70
Parasitas	48
Vírus	72
Contato com lixo e esgotos	45

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Dentre os fatores psicossociais, os que obtiveram maior porcentagem foram, sobrecarga de trabalho devido à redução de quadro de pessoal, com 75% dos servidores elencado essa fator como exposição excessiva e inadequada. Isso pode ser considerado reflexo do aumento do índice de absenteísmo, advindo do aumento das licenças para tratamento de saúde (LTS), já exposto acima e da diminuição do quadro de pessoal também já explicitado antes.

Outros fatores, como comunicação ineficaz, falta de apoio da chefias, má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, ritmo de trabalho intenso com poucas pausas para descanso, pressão de chefia por produtividade ou disciplina, também

aparecem como fatores vistos como excessivos ou inadequados. Fatores esses que podem ser prejudiciais para a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 15: Fatores psicossociais que o servidores(as) se encontram expostos de forma excessiva ou inadequada(%)

Aspecto	Porcentagem
Não expõe	7
Pressão de chefia por produtividade ou disciplina	39
Jornada de trabalho intensa	36
Ritmo de trabalho intenso com poucas pausas para descanso	42
Trabalho noturno ou em turnos	21
Desorganização do espaço físico	38
Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções	41
Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral	43
Falta de controle sobre a forma como executa o trabalho	27
Comunicação ineficaz	45
Falta de apoio da parte de chefias	44
Falta de apoio da parte dos colegas	31
Dificuldade nos relacionamentos	17
Sobrecarga de trabalho por diminuição no quadro de pessoal	75

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Para a realização das refeições e momentos de descanso, as unidades do sistema prisional de Minas Gerais ainda apresentam deficiência para atender os servidores. Cerca de 55% dos respondentes alegam ainda não possuir, na sua unidade de trabalho, local adequado para descanso, o que considerando jornadas de trabalho que podem alcançar 24 horas, é prejudicial para o bem-estar do servidor. Para as refeições, 23% não possuem um local ideal para isso, reforçando a percepção

dos problemas de infraestrutura vividos no ambiente organizacional no qual estão inseridos.

Tabela 16: Infraestrutura das unidades para refeições e descanso (%)

Aspecto	Não	Sim, e possui acesso	Sim, mas não possui acesso
Local adequado para refeições	23	75	1
Local adequado para descanso	55	36	8

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Sobre as condições de trabalho atual e as mudanças que os servidores percebem que seriam benéficas para aumentar a satisfação com o trabalho, tem-se que a remuneração foi o aspecto que ganhou maior destaque. 64% mudariam o salário atual, seguido do critério de evolução de carreira, apontado por 33% dos respondentes, mostrando assim uma insatisfação no que Walton (1973), elencou como importantes para a QVT, quais sejam, compensação justa e adequada, e no que Ferreira (2011), indica como relevantes, para o alcance da satisfação no trabalho, que é a possibilidade de progressão profissional.

Tabela 17: Características que os servidores mudariam no trabalho (%)

Aspecto	Quantidade
Local de trabalho	21
Critério de evolução na carreira	33
Remuneração/salário	64
Atualização profissional	12
Chefia	19
Reconhecimento profissional	23
Nenhuma mudança conseguiria tornar o trabalho melhor	1
Flexibilização da carga horária	15

Não mudaria nada 1

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Atualmente, o DEPEN tem como missão induzir, apoiar e atuar na execução penal brasileira, promovendo a dignidade humana, com profissionalismo e transparência, com vistas a uma sociedade justa e democrática, com a visão de ser reconhecido como órgão fomentador da correta Execução Penal e da plena garantia dos direitos fundamentais de todos os seres humanos envolvidos no fenômeno criminoso. Ao serem questionados sobre a missão de ressocialização, a maioria do servidores, 56% dizem acreditar nessa missão, basear seu trabalho no alcance dessa, porém não é veem isso acontecendo na realidade do trabalho desempenhado. Apenas 10% percebe a missão se concretizando diariamente. É importante ressaltar que 10% são à favor do tratamento pela lógica repressiva e 2% são indiferentes, se importando apenas com ter um trabalho.

O descredito dos servidores em relação a principal missão que deve nortear o trabalho desempenhado, promove uma falta de identificação entre funcionário e instituição, o que nesse caso, pode reforçar uma lógica repressiva com efeitos negativos nos servidores e nos indivíduos privados de liberdade, havendo, portanto, um déficit na integração social na organização, ponto elencado por Walton (1973), como importante para a análise de qualidade de vida no trabalho.

Tabela 18: Percepção sobre a missão de ressocialização dos indivíduos privados de liberdade (%)

Aspectos	Quantitativo
Acredito, baseio meu trabalho no alcance dessa missão e percebo isso acontecendo diariamente	10
Acredito, baseio meu trabalho no alcance dessa missão, porém não é o que acontece na realidade do trabalho	56
Acredito, porém a falta de resultados me leva a não basear meu trabalho nessa missão	17
Não acredito, as pessoas que se encontram no sistema prisional devem ser tratados pela lógica repressiva	10
Sou indiferente, o que me importa é ter um trabalho	2

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.  
Elaboração própria.

Ferreira (2011) e Walton (1973), abordam, um aspecto cada um, para o alcance da QVT, um aspecto cada um, que podem convergir entre si. O primeiro trata do reconhecimento profissional, que faz parte da satisfação no trabalho, já o segundo, a relevância social da vida no trabalho. Apesar de expor perspectivas diferentes, ambas trazem a relação da importância e significado do trabalho.

Em uma escala feita de “0” a “5”, em que 0 é nada valorizado/desmotivado e “5” é muito valorizado/desmotivado, 33,5% dos respondentes sentem que a sociedade não dá nenhuma valor ao trabalho de agente penitenciário e para 18,4%, essa falta de valorização faz com que se sintam muito desmotivados para trabalhar. É importante analisar que mesmo com a falta de valorização dada pela sociedade, 81,9% dos respondentes tem a percepção que o trabalho desempenhado é de extrema relevância. Portanto, há uma percepção negativa em relação ao reconhecimento profissional dada pela sociedade, porém positiva dada pelo próprio indivíduo. Uma consequência da falta de valorização dada pela sociedade pode ter como consequência (é) a desmotivação com o trabalho. Esses fatores somados prejudicam a qualidade de vida no trabalho, para a carreira de ASP.

O pouco reconhecimento social sentido pelos indivíduos que compõe a carreira de ASP pode vir a prejudicar a construção da identidade individual, indo de encontro com a análise de Dejour, explicitada por Selma Lancman e Seiji Uchida (2003), e comentada anteriormente.

Tabela 19: Percepções sobre o valor dado para o trabalho desempenhado (%)

Intensidade	Valorização dada pela sociedade	Desmotivação advinda da falta de valorização	Percepção própria do valor do trabalho desempenhado para a sociedade
0	33,5	16,8	2,0
1	29,0	12,3	1,1
2	18,2	16,9	1,6
3	13,3	19,5	3,9
4	3,2	16,0	9,5

5                      2,9                      18,4                      81,9

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria

Os principais motivos pelos quais os servidores se interessaram na carreira de agente de segurança penitenciário, são o interesse pela área de segurança, sendo que 70% elencou esse como um dos principais motivos, seguido de estabilidade do serviço público, que foi a opção de 58%. Percebe-se que, inicialmente, grande parte apresenta um interesse positivo pelo trabalho, indo além de salário.

Tabela 20: Motivos para ingresso na carreira (%)

Aspecto	Quantidade
Estabilidade do serviço público	58
Interesse pela área de segurança	70
Salário	31
Necessidade de um emprego	18

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

As análises feitas em relação ao trabalho, riscos, condições e organização mostram déficits em relação à capacitação, à infraestrutura, à relação entre chefia e colegas, principalmente para mulheres. Condições de trabalho nem sempre seguras, reclamações referentes a salário e progressão na carreira. Pontos que corroboram para uma baixa qualidade de vida no trabalho, para a carreira de agente de segurança penitenciário.

## 6.2 Saúde e Qualidade de Vida

Esse último eixo trata da situação da saúde do servidor, abarcando tanto a saúde física, como a mental, e o cuidado que este tem com o seu bem-estar.

Os analisar os dados gerais sobre os hábitos e cuidados com a saúde que o servidores possuem, percebe-se que apenas 29,1% deles realizou avaliação de saúde nos últimos seis meses, sendo que dessa porcentagem, 68,1% são mulheres,

demonstrando uma maior cuidado por esse gênero. Em relação a licença saúde, 48,7% dos servidores usaram LTS nos últimos doze meses, com maior representatividade, nesse total, dos homens, 71,6%. Apenas 15,7% dos respondentes exercem outra atividade laborativa, novamente com maior participação dos homens, cerca de 89,8% do total.

Em relação ao hábito de fumar, apenas 9% do público que respondeu a pesquisa possuem esse hábito, sendo, do total, 20,8% mulheres e 81,2% homens. Em torno de 22,9% fazem uso de remédio controlado com prescrição e 3,4% faz uso por conta própria, desse último, 76,3% são homens. Um alto índice de servidores fazem uso de bebidas alcoólicas, cerca de 70,1%, novamente com maior representatividade do grupo masculino, 79,2% do total. Sobre o uso de drogas ilícitas, apenas 1% diz fazer uso, sendo que todos são homens.

A respeito de plano de saúde, 78,3% diz possui algum, possivelmente advindo do Instituto de Previdência dos Servidores de Minas Gerais (IPSEMG). Somente 24,0% alega participar de atividade de lazer uma vez por semana, tendo maior participação dos homens, 84% do total e 74,3% dizem praticar atividade física regularmente, novamente com maior participação masculina, 80,3% do total.

Os dados gerais sobre hábitos relacionados a saúde permitem inferir que os homens possuem, percentualmente, mais práticas nocivas à saúde, como fumo, uso de bebidas alcoólicas e uso de drogas ilícitas, do que as mulheres, porém praticam mais atividades físicas e de lazer.

Tabela 21: Dados gerais sobre hábitos relacionados a saúde do agente de segurança penitenciários (%)

Aspecto	Geral	Mulheres	Transexuais	Homens
Média da última avaliação de saúde (Há cerca de 06 meses)	29,1	68,1	0,1	31,9
Tirou Licença à saúde nos últimos 12 meses	48,7	28,4	0,1	71,6
Exerce outra atividade laborativa	15,7	10,2	0,0	89,8

Fumantes	9,0	20,8	0,0	81,2
Faz uso de remédio controlado com prescrição	22,9	31,1	0,0	69,6
Faz uso de remédio sem prescrição	3,4	23,7	0,0	76,3
Faz uso de bebidas alcoólicas	70,1	21,1	0,0	79,2
Faz uso de drogas ilícitas	1,0	0,0	0,0	100,0
Possui plano de saúde	78,3	24,1	0,1	76,0
Atividades de lazer (uma vez por semana)	24,0	16,0	0,0	84,0
Pratica atividades físicas	74,3	19,7	0,0	80,3

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

As principais doenças das quais os servidores foram acometidos após o ingresso na carreira de agente de segurança penitenciário foram, transtorno de ansiedade, com 44%, reação aguda ao estresse, 38% e depressão 24%. Nota-se maior representatividade das doenças mentais, mostrando assim o trabalho como uma possível causa do aumento de transtornos mentais. Ainda, 30% dos respondentes, não consideraram terem adquiridos nenhum tipo de doença após o ingresso na carreira.

Tabela 22: Doenças adquiridas após ingresso na carreira (%)

Doenças	Quantitativo
Transtornos de ansiedade	44
Reação aguda ao estresse	38
Não se aplica	30
Depressão	24
Hipertensão arterial (pressão alta) e/ou Colesterol alto	20

Doenças respiratórias	17
DORT (Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho) ou LER (Lesão por Esforço Repetitivo)	9
Distúrbios da tireoide (Hiper ou Hipotireoidismo)	3
Diabetes	2
Hanseníase	1

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019.

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Os principais sinais decorrentes do trabalho que apresentaram alta intensidade para os servidores foram, distúrbio do sono, 36%, irritabilidade excessiva, 35%, cansaço ao levantar, 34%, tensão muscular, como aperto de mandíbula, dor na nu(n)ca, 29%, esquecimento de coisas corriqueiras, 28%. Os sinais que apresentaram maior porcentagem de intensidade “Nada”, ou seja, não tiveram muitas ocorrências, foram, agressividade em situação de discordância, 58%, perda de controle quando as situação não vão como esperado, 44%, intolerância com a limitação dos outros, 39% e explosão quando é pressionado, 36%.

A análise dos sinais apresentados como “muito” e “nada” permite inferir que apesar dos problemas decorrentes do trabalho estarem presentes, como atestado pela tabela 23, os respondentes parecem estar conseguindo ter controle sobre eles, uma vez que em relação à vontade de sumir, a vontade de explodir, a questão relativa à perda de controle e com o tornar-se agressivo com o outro não se apresentam como sinal. Por outro lado, e de forma paradoxal, chama a nossa atenção, o fato de que os respondentes parecem estar voltando para si mesmos as consequências de problemas decorrentes do trabalho, uma vez que apresentam distúrbios do sono, irritabilidade excessiva, cansaço a levantar. Este fato é corroborado pelo grande percentual de agentes que fazem uso de remédios controlados com prescrição médica e também o uso de bebidas alcoólicas.

Tabela 23: Intensidade dos sinais apresentados decorrentes do cotidianos do trabalho (%)

Sinais	Nada	Pouco	Moderado	Muito
Distúrbio do sono (dormir demais ou muito pouco)	17	18	23	36

Irritabilidade excessiva	14	20	26	35
Cansaço ao levantar	13	22	27	34
Tensão muscular, como aperto de mandíbula, dor na nuca.	26	24	25	29
Esquecimento de coisas corriqueiras como o número de um telefone que usa frequentemente, onde colocou a chave do carro, etc	20	25	23	28
Vontade de sumir	34	17	18	27
Ansiedade	14	20	25	26
Pensar em um só assunto de forma repetitiva e frequente	24	23	22	25
Fica impaciente quando pega um engarrafamento	20	25	26	24
Falta de energia ou desânimo para as atividades habituais	21	28	23	23
Fica tenso e agitado quando espera em uma fila	22	29	21	23
Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente	31	26	24	23
Aceita novas responsabilidades mesmo quando se sente sobrecarregado	16	36	30	23
Tristeza	28	26	20	20
Sensação de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo	29	25	21	19
Quando espera alguém que está atrasado, emburra	27	32	21	15
Quando se sente pressionado, explode	36	29	16	12
É intolerante com as limitações dos outros	39	29	16	11
Trabalhar com um nível de competência abaixo do normal	34	29	20	10
Perde o controle quando as coisas não vão como espera	44	27	15	8
Torna-se agressivo quando discordam de você	59	22	9	4

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente.

Em decorrência dos sinais apresentados e as consequências para o bem-estar do servidores, torna-se importante a procura por ajuda de profissionais da saúde ou atividades de lazer e física que possam ajudar a aliviar o estresse e dores decorrentes do trabalho. Do total de respondentes, 45% não procurou nenhum tipo de ajuda, enquanto 39% procurou ajuda, sendo 19% procurou profissionais de saúde e 20% atividade de autocuidado. Talvez isto se dê pelo fato desta carreira ser eminentemente masculina e a busca por auxílio para questões ligadas ao estresse, fira a virilidade destes servidores.

Tabela 24: Pessoas que procuram ajuda em decorrência dos sinais apresentados. (%)

Situação	Porcentagem
Não	45
Sim, procurei ajuda de profissionais da saúde	19
Sim, procurei ações de autocuidado (Exemplos: atividade física, atividades de lazer)	20

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019

Elaboração própria.

Nota: Questão de resposta não obrigatória

Ao serem questionados sobre os principais motivos vistos como adoecedores no ambiente de trabalho, no qual estão inseridos, o principal aspecto considerado foi a falta de valorização, com 72% de servidores elencando com um dos principais motivos.

A seds, seap, agora SEJUSP depen, nunca valorizou seus servidores, não disponibilizar cursos, quando tem somente os "peixes" dos diretores conseguem fazer, cautelar arma somente se você estiver ameaçado, até parece que nós ASPs não somos ameaçados quase que diariamente. Ademais somente aguardar um possível aumento salarial pra poder comprar um armamento e uma placa balística pra que possa ter um mínimo de chance de me defender. (Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, relato nº 10)

Outro motivos considerados adoecedores pelos servidores é a remuneração ruim, 56%, gestão e chefia, 54%, excesso de trabalho, 53% e infraestrutura ruim, 52%. Esses aspectos, principalmente quando somados, refletem

grandes deficiências em pontos importantes para a obtenção da QVT, segundo Ferreira (2011) e Walton (1973), como relacionamento chefias/clientes, reconhecimento no trabalho, postura de escuta da hierarquia em relação às sugestões dos trabalhadores, compensação justa e oportunidade de crescimento e segurança.

O Agente Penitenciário é sobrecarregado de trabalho, e com isso a sua segurança fica vulnerável dentro da unidade prisional por falta de servidores, além das cobranças da chefia imediata, e também da remuneração desatualizada, e sem valorização de sua chefia imediata e do Estado. Assim, o Agente Penitenciário se sentiu por muitas vezes sozinho dentro do pavilhão de um presídio, e não consegue exercer com responsabilidade suas funções, porque quando não é o preso, e o colega de trabalho ou a chefia que fica pressionando, fazendo o Agente Penitenciário chegar no seu limite emocional. (Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, relato nº 9)

Tabela 25: Motivos vistos como adoecedores no ambiente de trabalho (%)

Aspecto	Quantitativo
Falta de valorização	72
Remuneração/salário ruim	56
Gestão (Chefia)	54
Excesso de trabalho	53
Infraestrutura ruim	52
Falta de perspectivas	51
Assédio Moral	42
Local de trabalho	40
Dificuldade de relacionamento com colegas de trabalho	23

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente

Sobre a valorização por parte do Estado para com a saúde e integridades dos APS's, os servidores, em uma escala de "0" a "5", em que o primeiro é "sinto o Estado omissivo" e o último é "sinto que o Estado se responsabiliza e cuida da minha saúde", 67,8% consideram que o Estado é omissivo ("0"), demonstrando assim uma grande insatisfação com a atuação do Estado para com a saúde dos servidores de segurança penitenciário. Apenas 1,2% considera excelente o cuidado e

responsabilização do Estado nesse quesito. Esse dado reflete um déficit na integração social na organização, já que o principal ator no cuidado dos servidores é considerado omissor.

Tabela 26: Percepção da valorização e preocupação, por parte do Estado, com a saúde dos agentes de segurança penitenciários (%)

Grau	Quantitativo
0	67,8
1	20,3
2	5,7
3	3,3
4	1,7
5	1,2

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019  
Elaboração própria.

Cerca de 51,7% dos respondentes não tiraram nenhuma licença para tratamento de saúde nos últimos doze meses, 21,6% tiraram de um a cinco dias, 5,3% de seis a dez dias, 7,1% de onze a vinte dias, 4,3% de vinte a trinta dias, 6,6% de trinta a noventa dias, e apenas 3,4% mais de noventa dias

Tabela 27: Número dias você se afastado do trabalho por motivo de doença nos últimos doze meses (%)

Quantitativo de dias	Porcentagem de pessoas
Nenhum	51,7
De um a cinco dias	21,6
De seis a dez dias	5,3
De onze a vinte dias	7,1
De vinte dias a trinta dias	4,3
De trinta dias a noventa dias	6,6
Mais de noventa	3,4

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019  
Elaboração própria.

Dos principais motivos para a licença para tratamento de saúde tem-se estresse, 26,6%, transtornos mentais e comportamentais, 16,6%, doenças do aparelho respiratório, 12,9% e doenças do aparelho digestivo, 11,8%. Nota-se uma participação

significativa de doenças mentais como motivo das LTS. Interessante notar que embora não haja muitos afastamentos para tratamento de saúde, por outro lado há um alto consumo de remédios controlados, o que pode ser a chave para poucos afastamentos.

Tabela 28: Principais doenças que foram motivos de licença para tratamento de saúde (%)

Doença	Quantitativo
Algumas doenças infecciosas e parasitárias	15,5
Neoplasia benigna ou maligna (câncer)	1,1
Doenças endócrinas, nutricionais, metabólicas	5,4
Transtornos mentais e comportamentais	16,6
Doenças do aparelho respiratório	12,9
Doenças do aparelho digestivo	11,8
Doenças da pele	4,1
Doenças do sistema osteomolecular e do tecido conjuntivo	4,1
Doenças do aparelho geniturinário (órgãos que compõem o aparelho urinário)	5,4
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	9,0
Estresse	26,6
Não se aplica	12,4

Fonte: Dados básicos: Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, 2019

Elaboração própria.

Nota: Nessa questão se aceitava mais de uma resposta por respondente

As informações referentes a saúde dos servidores mostra um certo nível de adoecimento, principalmente em doenças mentais, uma preocupação maior por parte das mulheres no cuidado com a saúde e hábitos nocivos adquiridos pelos homens, como fumo e uso de bebidas alcoólicas.

Percebe-se um que os motivos vistos como adoecedores pelos servidores demonstra que muitos pontos para a obtenção da qualidade de vida no trabalho se encontram defasados pela perspectiva desses. Se encontra muito presente uma insatisfação com a atuação do Estado referente aos cuidados e valorização da saúde dos agentes de segurança penitenciários, esse desagrado pode ter efeitos negativos na percepção do trabalho.

## 7- CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O presente estudo procurou analisar o ambiente organizacional que os servidores da carreira de agente de segurança penitenciário de Minas Gerais estão inseridos e os efeitos desse ambiente para a qualidade de vida no trabalho desses servidores, a luz dos parâmetros tratados por Márcio César Ferreira, em seu livro *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores* (2011) e por Richard Walton (1973) em seu estudo sobre qualidade de vida no trabalho. Considerando a caracterização de instituição total que se enquadra as unidades prisionais, assim como tratada por Erving Goffman, e as consequências desse ambiente para os ditos dirigentes, a subjetividade do trabalho e os impactos disso na saúde, principalmente mental do indivíduo, e como tudo isso somado, impacta no aumento do absenteísmo dessa carreira.

Observa-se um aumento, histórico, gradativo dos esforços, por parte do Estado, através da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública, para promover ações voltadas para a saúde e bem-estar do seu servidores, incluindo os agentes de segurança penitenciários, porém ainda pouco eficazes para abarcar todos os servidores, principalmente os que se encontram em unidades no interior do estado.

Um problema enfrentado nas unidades prisionais é a diminuição do quadro de pessoal, quando comparado os anos de 2017, 2018 e 2019, sobreposto ao aumento do contingente carcerários. Somado a isso, tem o aumento do número de licenças para tratamento de saúde tiradas pelos ASP's, acarretando em maior sobrecarga de funções para o quadro de pessoal.

Após a análise dos dados retirados da Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, realizada pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor no ano de 2019, e analisando-os sob os parâmetros de Ferreira (2011) e Walton (1973), para obtenção da QVT, foram constatados, em relação ao perfil sociodemográfico, que há uma maior participação de servidores que se identificam com o gênero masculino, oriundo do processo histórico do sistema carcerário, que conta mais com internos do sexo masculino. É importante destacar a presença, mesmo que minoritária, de uma pessoa transexual, dentre os agentes penitenciários evidenciando a importância de debates sobre identidade de gênero dentro das unidades.

Grande parte dos respondentes da pesquisa são casados, com filhos e com maiores responsabilidades financeiras, dando assim, uma importância significativa para o quesito remuneração e possibilidade de progressão profissional, o que é confirmado no questionamento sobre o que os servidores mudariam no trabalho, e o aspecto mais elencado foi remuneração. Isso também é exemplificado no quantitativo de servidores, que mesmo não sendo exigido qualificação acima do nível médio, investem em estudos para se capacitarem.

No segundo tópico analisando, trabalho, riscos e organização, tem-se que grande parte dos servidores possuem vínculo estável com o estado, ou no caminho para tal, como é o caso de estágio probatório. A estabilidade pode ser considerada um aspecto positivo para a qualidade de vida no trabalho, quando se analisa sob a ótica do menor risco em ser demitido sem algum tipo de processo administrativo prévio, o que é confirmado quando os respondentes da pesquisa listam a estabilidade no serviço público como a segunda característica principal de ingresso na carreira.

Mesmo que a maioria dos agentes participantes da pesquisa, tenham relativamente pouco tempo de trabalho na carreira, existe um percentual de 34,2% deles, que já passaram pelo processo de remoção, sendo que grande parte foi pela distância entre trabalho e residência, o que configura interesse pessoal. O que mostra a necessidade de adequação e a importância que os servidores dão para a distância entre o local de trabalho e moradia, sendo esse um fator que pode afetar a QVT.

O uso e desenvolvimento de capacidades é um ponto que os servidores demonstram interesse, como explicitado na análise sócio-demográfica, porém é um aspecto que a instituição pouco promove, já que 49,1% dos servidores tiveram sua última capacitação há mais de dois anos e 16% nunca receberam capacitação. A estagnação na carreira e o baixo desenvolvimento de capacidades, principalmente para essa carreira que lida com um público volátil, interfere negativamente na QVT.

Os casos de agressão verbal, moral, ameaças, negligência, assédio moral e assédio sexual, tornam o ambiente de trabalho tenso, com baixa percepção de segurança, ponto elencado pelos dois autores de referência em QVT usados neste trabalho. Esse aspecto é pior avaliado nos casos em que a vítima é uma agente do gênero feminino, e não apenas com o agressor sendo o preso ou algum familiar deste, mas, principalmente, quando o autor é um colega de trabalho ou chefia. Isso torna não

só o ambiente não seguro para mulheres, como enfatiza uma percepção negativa sobre o relacionamento socioprofissional com chefia e socioprofissional com os colegas de trabalho e pode prejudicar a integração social na organização.

Os problemas de infraestrutura acarretam em percepções negativas sobre as condições de trabalho. No caso analisado as reclamações sobre a infraestrutura são, em sua maioria, acerca da instalação física das unidades, a falta de equipamentos e mobiliário e poucos recursos tecnológicos, o que recai em outro ponto sobre qualidade de vida no trabalho, que é a utilização das inovações tecnológicas para melhorar a organização do trabalho. Em relação esses problemas de infraestrutura, a maioria dos servidores sentem que há grande prejuízo no trabalho desempenhado.

Alguns fatores considerados excessivos e prejudiciais pelos servidores são a sobrecarga de trabalho, devido à redução de quadro de pessoal, comunicação ineficaz, falta de apoio das chefias, má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções. Foram ainda destacados o ritmo de trabalho intenso com poucas pausas para descanso, pressão de chefia por produtividade ou disciplina, que apontam para deficiência nos seguintes aspectos da QVT: relacionamento chefias, sugestões dos trabalhadores para a melhoria eficaz da organização do trabalho, postura de escuta da hierarquia em relação às sugestões dos trabalhadores, esclarecimento das responsabilidades concernentes a cada um, melhor definição dos objetivos e segurança.

A identificação com o trabalho desempenhado e com a instituição na qual exerce suas funções pode ser considerado um aspecto importante para a satisfação com o trabalho, principalmente quando se considera a definição de Dejours (2004) sobre trabalho, sendo que nessa visão, esse último se entrelaça com o indivíduo, sua personalidade e capacidades. Percebe-se, levando em consideração que o principal aspecto que fez com que os servidores se interessassem pela carreira foi o interesse pela área de segurança, que há uma identificação com o trabalho, porém para os servidores em questão, a percepção entre o real e prescrito se encontra negativa, já que muitos, mesmo acreditando na missão de ressocialização que o trabalho desempenhado carrega, não enxergam isso acontecendo na realidade. Essa lacuna

existente, assim como dito por Dejours (2004), provoca um sofrimento no trabalhador, que afeta sua saúde e trabalho.

Ainda na corrente dejouriana, o reconhecimento do trabalho é considerado fator importante para a construção da identidade do indivíduos e também para seu desempenho no trabalho. A percepção que os servidores tem desse quesito é negativo tanto para o reconhecimento que a sociedade proporciona, tanto dos cuidados e importância que o Estado dá para essa carreira. Portanto, há uma negativa do reconhecimento do “chefe” sobre o trabalho e do reconhecimento social, esse cenário pode ser considerado motivo de sofrimento para o servidor, exemplificado, na pesquisa, pela desmotivação que a falta de valorização gera nos agentes. O reconhecimento também é um aspecto elencado por Ferreira (2011) como importante para a QVT.

Sobre a saúde e qualidade de vida, último tópico analisado, observa-se um cuidado com a saúde maior por parte das mulheres e a presença de hábitos nocivos à saúde, percentualmente maior, nos homens. Há uma maior participação desse último gênero no uso de licença para tratamento de saúde.

As principais doenças adquiridas depois do ingresso na carreira de ASP se encontram no campo das doenças mentais, mostrando que mesmo que as funções desempenhadas pelos agentes necessitem de esforços físicas, os efeitos nocivos para a saúde, relacionadas ao trabalho, são mais sobre a mente do que o corpo.

Os principais motivos vistos como adoecedores pelas próprias pessoas ocupantes dessa carreira são a falta de valorização, remuneração ruim, gestão e chefia, excesso de trabalho e infraestrutura ruim, o que confirma deficiências em muitos pontos da QVT já explicitados acima.

Em suma, percebe-se que as principais defasagens no que concerne a qualidade de vida no trabalho para os agentes de segurança penitenciários, se encontram nos seguintes aspectos: remuneração, segurança no trabalho, reconhecimento, tanto pelo Estado, quanto pela sociedade, relação interpessoal com colegas de trabalho, principalmente para as mulheres, condições de trabalho, que se referem a problemas de infraestrutura, baixo investimento em crescimento profissional por parte da instituição, baixo ou ineficaz uso das inovações tecnológicas para melhorar a organização do trabalho, recepção negativa das sugestões dos

trabalhadores para a melhoria eficaz da organização do trabalho, postura de escuta da hierarquia em relação às sugestões dos trabalhadores, esclarecimento das responsabilidades concernentes a cada um e melhor definição dos objetivos. Todos esses fatores somados prejudicam a QVT e a saúde do servidor, sendo exemplificado, principalmente, no aumento de doenças mentais e absenteísmo nessa carreira.

## REFERÊNCIAS:

BATISTA, Aline. **Absenteísmo: fatores determinantes e consequências.**

Fundação Educacional do Município de Assis – Fema – Assis, 2012. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260021.pdf>>. Acesso em: 15 de out, 2019.

BENELLI, SJ. **Goffman e as instituições totais em análise. In: A lógica da internação: instituições totais e disciplinares (des)educativas [online].** São Paulo: Editora UNESP, 2014, pp. 23-62. ISBN 978-85-68334-44-7.

CHIAVENATO. **Recursos humanos na empresa.** São Paulo: Atlas; 2000

CHIZZOTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** São Paulo: Corteze 2000, 4.ed.

DALL'INHA, G. R. **A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso.**

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) 92 p. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação.** Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004)>. Acesso em: 20 de nov, 2019.

DEPEN - **Departamento Penitenciário do Estado do Paraná,** 2020. Disponível em [http://www.pr.gov.br/depen/dp\\_quem.shtml](http://www.pr.gov.br/depen/dp_quem.shtml). Acesso em 18 de jul, 2020.

DEPEN - **Departamento Penitenciário Nacional,** 2020. Disponível em:

<<http://depen.gov.br/DEPEN/depen/missao-visao-e-valores-1>>. Acesso em 18 de jul, 2020.

FERREIRA, M. C. (2011). **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília, DF: LPA Edições.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, Prisões e Conventos.** Editora Perspectiva. São Paulo, 1961.

HULLEY, Stephen B., NEWMAN, Thomas. B., CUMMINGS, Steven R. **Escolhendo os sujeitos do estudo: especificação, amostragem e recrutamento**. In HULLEY, Stephen B. **Delineando a pesquisa clínica: uma abordagem epidemiológica**. 2ed. - Porto Alegre: Artmed, 2003.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., & LEMOS, R. B. (2019). **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público**. Revista de Administração Mackenzie, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134.

MATTOS, B. M.; CANÊO, L.C. **Diagnóstico Organizacional em uma usina sucroalcooleira: absenteísmo, suas causas e consequências**. In: CANÊO, L. C.;

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. **Lei n. 14.695 de 30 de julho de 2003**. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=14695&ano=2003&tipo=LEI>>. Acesso em: 15 de out, 2019.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. **LEI n. 18802 de 31 de maio de 2010**. Disponível em:

<<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=18802&ano=2010>>. Acesso em: 16 de jun, 2020.

MINAS GERAIS. **Portfólio Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor**. Belo Horizonte, 2019. Não publicado.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MIGUÉZ, José. **Absentismo: conceito, métodos de análise**. Análise psicológica (1979). II. 3:415-419.

MORAES, Nilo. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do instituto federal sul-rio-grandense lotados em pelotas**.

Universidade católica de pelotas. Pelotas (RS), Brasil, 2016. Disponível em:

<[http://pos.ucpel.edu.br/ppgps/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/NILO.CAMPOS\\_Qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-servidores-t%C3%A9cnico-administrativos-do-Instituto-Federal-Sul-Rio-Grandense-lotados-em-Pelotas.pdf](http://pos.ucpel.edu.br/ppgps/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/NILO.CAMPOS_Qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-servidores-t%C3%A9cnico-administrativos-do-Instituto-Federal-Sul-Rio-Grandense-lotados-em-Pelotas.pdf)>. Acesso em: 20 de mai, 2020.

PAZ, M. G. T., FERNANDES, S. R. P., CARNEIRO, L. L., & MELO, E. A. A. (2020). **Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional.** Revista de Administração Mackenzie, 21(1), 1–37. doi:10.1590/1678-6971/ eRAMD200122.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: **As consequências na gestão de pessoas.** III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2006.

<[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf)>. Acesso em: 14 de out, 2019.

SANTI, Daniela; BARBIERI, Ana Rita; CHEADE, Maria. **Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura.** Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – Campo Grande (MS), Brasil, 2017.

Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR>>. Acesso em: 13 de out, 2019.

SANTOS, José. **O fenômeno da prisionização em agentes penitenciários do estado do paraná.** Universidade Federal do Paraná – Curitiba (PR), Brasil, 2007.

Disponível em:

<[http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/JOSE\\_%20ROBERTO\\_%20SANTOS2007.pdf](http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/JOSE_%20ROBERTO_%20SANTOS2007.pdf)>. Acesso em 08 de nov, 2019.

SIQUEIRA, Jessyca; TANNHAUSER, Claudia; CAMARGO, Maria; BIEGELMEYER, Uiliam; RECH, Munique; BIEGELMEYER, Silvana. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso.** Universidade de Caxias do Sul- Caxias do Sul (RS), Brasil, 2007. Disponível em:

<<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucspgga/xviiimostrappga/paper/viewFile/5573/1822>>. Acesso em: 20 de mai, 2020.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constante das organizações. Temas de Saúde Ocupacional.** Eletrobrás. Gridis, 1980.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constante das organizações. Temas de Saúde Ocupacional.** Eletrobrás. Gridis, 1980.

TAETS, Adriana: **Agente penitenciária: Uma vigia de fronteiras.** Trabalho proposto para apresentao no I Encontro Nacional de Antropologia do Direito na Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em:

<<http://nadir.fflch.usp.br/sites/nadir.fflch.usp.br/files/upload/paginas/GT1%20Adriana%20Taets.pdf>>. Acesso em: 15 de jun, 2020.

WALTON, Richard. **Quality of working life: what is it? Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji: **Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

## Anexo 1: Questionário “Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

### Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

Olá! Essa é uma pesquisa feita pela Diretoria de Atenção Saúde do Servidor (DAS) da SEJUSP e que tem como objetivo entender sobre a sua saúde, qualidade de vida e o seu ambiente de trabalho, servindo assim de subsídio para novas ações de prevenção e promoção da saúde individual e coletiva. Por isso, precisamos de sua ajuda. Responda o questionário com calma e atenção. São 56 perguntas, que em 15 minutos são facilmente respondidas. É importante ressaltar que as informações são sigilosas e que você não será identificado(a).

\*Obrigatório

#### Informações socioeconômicas

Precisamos saber apenas algumas informações sobre você

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

#### 1. ESCOLHA A SUA UNIDADE DE TRABALHO \*

Marcar apenas uma oval.

- GABINETE E UNIDADES DE APOIO (Controladoria Setorial, Assessoria Jurídica, Assessoria de Comunicação Social, Assessoria Estratégica, Assessoria de Gestão de Parceria Público-Privada e outras parcerias, Assessoria de Acompanhamento Administrativo, Comissão Processante Permanente, Gabinete Integrado de Segurança Pública, Assessoria de Planejamento. )
- SUBSECRETARIA DE INTELIGÊNCIA E ATUAÇÃO INTEGRADA
- SUBSECRETARIA DE PREVENÇÃO À CRIMINALIDADE
- SUBSECRETARIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA, LOGÍSTICA E TECNOLOGIA
- Opção 5
- SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS SOBRE DROGAS
- UNIDADE SETORIAL DE CONTROLE INTERNO
- SUBSECRETARIA DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO
- DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO DE MINAS GERAIS (unidades técnicas e administrativas não destinadas à custódia de indivíduos)
- RISP 01- CARCERAGEM FÓRUM LAFAIETE
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE IPIRANGA
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE LETÍCIA
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE PLANALTO
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE SANTA AMÉLIA
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE SÃO JOÃO BATISTA
- RISP 01- CASA DE SEMILIBERDADE SÃO LUIS
- RISP 01- CASA DO ALBERGADO PRESIDENTE JOÃO PESSOA
- RISP 01- CENTRO DE INTERNAÇÃO PROVISÓRIA DOM BOSCO

- RISP 01- CENTRO DE INTERNAÇÃO PROVISÓRIA SÃO BENEDITO
- RISP 01- CENTRO DE REMANEJAMENTO DO SISTEMA PRISIONAL DE BELO HORIZONTE - I
- RISP 01- CENTRO INTEGRADO DE ATENDIMENTO AO ADOLESCENTE/AUTOR DE ATO INFRAACIONAL
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO ANDRADAS
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO HORTO
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO LINDEIA
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO SANTA CLARA
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO SANTA HELENA
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO SANTA TEREZINHA
- RISP 01- CENTRO SOCIOEDUCATIVO SÃO JERÔNIMO
- RISP 01- COMPLEXO PENITENCIÁRIO FEMININO ESTEVÃO PINTO
- RISP 02- CARCERAGEM FÓRUM CONTAGEM
- RISP 02- CENTRAL INTEGRADA DE ESCOLTA DO SISTEMA PRISIONAL RIBEIRÃO DAS NEVES
- RISP 02- CENTRO DE APOIO MÉDICO E PERICIAL
- RISP 02- CENTRO SOCIOEDUCATIVO DE JUSTINÓPOLIS

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU6xLUx0XYmHO6x03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU6xLUx0XYmHO6x03M/edit)

2/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 02- CENTRO SOCIOEDUCATIVO RIBEIRÃO DAS NEVES
- RISP 02- CERESP - BETIM CENTRO DE REMANEJAMENTO DO SISTEMA PRISIONAL
- RISP 02- CERESP - CONTAGEM CENTRO DE REMANEJAMENTO DO SISTEMA PRISIONAL
- RISP 02- COMPLEXO PENITENCIÁRIO NELSON HUNGRIA
- RISP 02- COMPLEXO PENITENCIÁRIO PARCERIA PÚBLICO PRIVADA
- RISP 02- DELEGACIA DE ORIENTAÇÃO E PROTEÇÃO A CRIANÇA E AO ADOLESCENTE - CONTAGEM
- RISP 02- PENITENCIÁRIA JOSÉ MARIA ALKIMIN
- RISP 02- PENITENCIÁRIA PROFESSOR JASON SOARES ALBERGARIA
- RISP 02- PRESÍDIO ANTÔNIO DUTRA LADEIRA
- RISP 02- PRESÍDIO DE BRUMADINHO
- RISP 02- PRESÍDIO DE IBIRITÉ
- RISP 02- PRESÍDIO DE JUATUBA
- RISP 02- PRESÍDIO DE SÃO JOAQUIM DE BICAS
- RISP 02- PRESÍDIO DE SÃO JOAQUIM DE BICAS II
- RISP 02- PRESÍDIO FEMININO JOSÉ ABRANCHES GONÇALVES
- RISP 02- PRESÍDIO INSPETOR JOSÉ MARTINHO DRUMOND
- RISP 03- CENTRO DE REFERÊNCIA DA GESTANTE PRIVADA DE LIBERDADE
- RISP 03- DELEGACIA DE ORIENTAÇÃO E PROTEÇÃO A CRIANÇA E AO ADOLESCENTE - SANTA LUZIA
- RISP 03- PRESÍDIO DE CAETÉ
- RISP 03- PRESÍDIO DE ITABIRITO
- RISP 03- PRESÍDIO DE JABOTICATUBAS
- RISP 03- PRESÍDIO DE LAGOA SANTA
- RISP 03- PRESÍDIO DE MARIANA

- RISP 03- PRESÍDIO DE NOVA LIMA
- RISP 03- PRESÍDIO DE OURO PRETO
- RISP 03- PRESÍDIO DE SABARÁ
- RISP 03- PRESÍDIO DE SANTA LUZIA
- RISP 03- PRESÍDIO DE VESPASIANO
- RISP 04- CASA DE SEMILIBERDADE BETHANIA
- RISP 04- CASA DE SEMILIBERDADE CAMINHEIROS DE JESUS
- RISP 04- CASA DE SEMILIBERDADE MURIAÉ
- RISP 04- CASA DO ALBERGADO JOSÉ DE ALENCAR ROGEDO
- RISP 04- CENTRAL INTEGRADA DE ESCOLTA DO SISTEMA PRISIONAL JUIZ DE FORA
- RISP 04- CENTRO SOCIOEDUCATIVO DE JUIZ DE FORA
- RISP 04- CERESP - JUIZ DE FORA CENTRO DE REMANEJAMENTO DO SISTEMA PRISIONAL
- RISP 04- HOSPITAL DE TOXICÓMANOS PADRE WILSON VALE DA COSTA
- RISP 04- PENITENCIÁRIA DR. MANOEL MARTINS LISBOA JUNIOR
- RISP 04- PENITENCIÁRIA JOSÉ EDSON CAVALIERI

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOxb03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOxb03M/edit)

3/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 04- PENITENCIÁRIA PROFESSOR ARIOSVALDO CAMPOS PIRES
- RISP 04- PRESÍDIO DE ALÉM PARAÍBA
- RISP 04- PRESÍDIO DE BICAS
- RISP 04- PRESÍDIO DE CARANGOLA
- RISP 04- PRESÍDIO DE CATAGUASES
- RISP 04- PRESÍDIO DE ERVÁLIA
- RISP 04- PRESÍDIO DE EUGENÓPOLIS
- RISP 04- PRESÍDIO DE LEOPOLDINA
- RISP 04- PRESÍDIO DE MATIAS BARBOSA
- RISP 04- PRESÍDIO DE MURIAÉ
- RISP 04- PRESÍDIO DE RIO POMBA
- RISP 04- PRESÍDIO DE UBÁ
- RISP 04- PRESÍDIO DE VIÇOSA
- RISP 04- PRESÍDIO DE VISCONDE DO RIO BRANCO
- RISP 05-CENTRO SOCIOEDUCATIVO UBERABA
- RISP 05-PENITENCIÁRIA PROFESSOR ALUÍZIO IGNÁCIO DE OLIVEIRA
- RISP 05-PRESÍDIO DE ARAXÁ
- RISP 05-PRESÍDIO DE FRUTAL
- RISP 05-PRESÍDIO DE ITAPAGIPE
- RISP 05-PRESÍDIO DE ITURAMA
- RISP 05-PRESÍDIO DE PERDIZES
- RISP 05-PRESÍDIO DE SACRAMENTO
- RISP 06- PENITENCIÁRIA DE TRÊS CORAÇÕES
- RISP 06- PRESÍDIO DE BOA ESPERANÇA

- RISP 06- PRESÍDIO DE BOM SUCESSO
- RISP 06- PRESÍDIO DE CAMPO BELO
- RISP 06- PRESÍDIO CANDEIAS
- RISP 06- PRESÍDIO DE ELOÍ MENDES
- RISP 06- PRESÍDIO DE LAVRAS
- RISP 06- PRESÍDIO DE NEPOMUCENO
- RISP 06- PRESÍDIO DE TRÊS PONTAS
- RISP 06- PRESÍDIO VARGINHA
- RISP 06- PRESÍDIO DOUTOR NELSON PIRES
- RISP 07- CENTRO EDUCATIVO DIVINÓPOLIS
- RISP 07- COMPLEXO PENITENCIÁRIO DR. PIO CANEDO
- RISP 07- PENITENCIÁRIA DE FORMIGA
- RISP 07- PRESÍDIO DE ABAETÉ
- RISP 07- PRESÍDIO ARCOS
- RISP 07- PRESÍDIO BAMBUI
- RISP 07- PRESÍDIO DORES DO INDAIÁ
- RISP 07- PRESÍDIO DE ITAÚNA

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Iig4LjyzZpFnHr2jU6xLUx0XYmHOx03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Iig4LjyzZpFnHr2jU6xLUx0XYmHOx03M/edit)

4/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 07- PRESÍDIO DE LAGOA DA PRATA
- RISP 07- PRESÍDIO DE LUZ
- RISP 07- PRESÍDIO DE NOVA SERRANA
- RISP 07- PRESÍDIO DE PITANGUI
- RISP 07- PRESÍDIO FLORAMAR
- RISP 07- PRESÍDIO POMPÉU
- RISP 08- CENTRO SOCIOEDUCATIVO GOVERNADOR VALADARES
- RISP 08- CENTRO SOCIOEDUCATIVO SÃO FRANCISCO DE ASSIS
- RISP 08- PENITENCIÁRIA FRANCISCO FLORIANO DE PAULA
- RISP 08- PRESÍDIO DE AIMORÉS
- RISP 08- PRESÍDIO DE CONSELHEIRO PENA
- RISP 08- PRESÍDIO DE GOVERNADOR VALADARES
- RISP 08- PRESÍDIO DE GUANHÃES
- RISP 08- PRESÍDIO DE MANTENA
- RISP 08- PRESÍDIO DE PEÇANHA
- RISP 08- PRESÍDIO DE RESPLENDOR
- RISP 08- PRESÍDIO DE SÃO JOÃO EVANGELISTA
- RISP 08- PRESÍDIO DE TARUMIRIM
- RISP 09- CENTRO SOCIOEDUCATIVO DE UBERLÂNDIA
- RISP 09- PENITENCIÁRIA PROFESSOR JOÃO PIMENTA DA VEIGA
- RISP 09- PRESÍDIO DE ARAGUARI
- SUBSECRETARIA DE INTEGRAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA
- RISP 09- PRESÍDIO DE CANÁPOLIS
- RISP 09- PRESÍDIO DE ITUIUTABA

- RISP 09- PRESÍDIO DE PRATA
- RISP 09- PRESÍDIO DE SANTA VITÓRIA
- RISP 09- PRESÍDIO DE TUPACIGUARA
- RISP 09- PRESÍDIO PROFESSOR JACY DE ASSIS
- RISP 10- CENTRO DE INTERNAÇÃO PROVISÓRIA PATOS DE MINAS
- RISP 10- COMPLEXO PENITENCIÁRIO NOSSA SENHORA DO CARMO
- RISP 10- PRESÍDIO DE MONTE CARMELO
- RISP 10- PRESÍDIO DE PRESIDENTE OLEGÁRIO
- RISP 10- PRESÍDIO DOUTOR EXPEDITO DE FARIA TAVARES
- RISP 10- PRESÍDIO SARGENTO JORGE
- RISP 10- PRESÍDIO SEBASTIÃO SATIRO
- RISP 11- CENTRO SOCIOEDUCATIVO MONTES CLAROS
- RISP 11- PENITENCIÁRIA DE FRANCISCO SÁ
- RISP 11- PRESÍDIO ALVORADA
- RISP 11- PRESÍDIO DE BOCAIUVA
- RISP 11- PRESÍDIO DE ITACARAMBI
- RISP 11- PRESÍDIO DE JANAÚBA

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Iig4LyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Iig4LyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit)

5/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 11- PRESÍDIO DE JANUÁRIA
- RISP 11- PRESÍDIO DE MANGA
- RISP 11- PRESÍDIO DE MONTE AZUL
- RISP 11- PRESÍDIO DE PORTEIRINHA
- RISP 11- PRESÍDIO DE RIO PARDO DE MINAS
- RISP 11- PRESÍDIO DE SALINAS
- RISP 11- PRESÍDIO DE SÃO FRANCISCO
- RISP 11- PRESÍDIO DE SÃO JOÃO DA PONTE
- RISP 11- PRESÍDIO DE TAIÓBEIRAS
- RISP 11- PRESÍDIO REGIONAL DE MONTES CLAROS
- RISP 12- CENTRO SOCIOEDUCATIVO IPATINGA
- RISP 12- CERESP - IPATINGA CENTRO DE REMANEJAMENTO DO SISTEMA PRISIONAL
- RISP 12- COMPLEXO PENITENCIÁRIO DE PONTE NOVA
- RISP 12- PENITENCIÁRIA DENIO MOREIRA DE CARVALHO
- RISP 12- PRESÍDIO DE ABRE CAMPO
- RISP 12- PRESÍDIO DE AÇUCENA
- RISP 12- PRESÍDIO DE BARÃO DE COCAIS
- RISP 12- PRESÍDIO DE CARATINGA
- RISP 12- PRESÍDIO DE CORONEL FABRICIANO
- RISP 12- PRESÍDIO DE INHAPIM
- RISP 12- PRESÍDIO DE ITABIRA
- RISP 12- PRESÍDIO DE JOÃO MONLEVADE
- RISP 12- PRESÍDIO DE MANHUAÇU

- RISP 12- PRESIDIO DE MANHUMIRIM
- RISP 12- PRESIDIO DE NOVA ERA
- RISP 12- PRESIDIO DE RIO PIRACICABA
- RISP 12- PRESIDIO DE SÃO DOMINGOS DO PRATA
- RISP 12- PRESIDIO DE TIMÓTEO
- RISP 13- HOSPITAL PSIQUIÁTRICO E JUDICIÁRIO JORGE VAZ
- RISP 13- PRESIDIO DE ANDRELÂNDIA
- RISP 13- PRESIDIO DE BARBACENA
- RISP 13- PRESIDIO DE CONGONHAS
- RISP 13- PRESIDIO DE CONSELHEIRO LAFAIETE
- RISP 13- PRESIDIO DE RESENDE COSTA
- RISP 13- PRESIDIO DE SANTOS DUMONT
- RISP 13- PRESIDIO DE SÃO JOÃO DEL REI
- RISP 14- CENTRO SOCIOEDUCATIVO DE PIRAPORA
- RISP 14- PRESIDIO DE CAPELINHA
- RISP 14- PRESIDIO DE CORINTO
- RISP 14- PRESIDIO DE CURVELO
- RISP 14- PRESIDIO DE DIAMANTINA

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Iq4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOx03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Iq4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOx03M/edit)

6/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 14- PRESIDIO DE ITAMARANDIBA
- RISP 14- PRESIDIO DE PIRAPORA
- RISP 14- PRESIDIO DE SERRO
- RISP 14- PRESIDIO DE TRÊS MARIAS
- RISP 14- PRESIDIO DE TURMALINA
- RISP 14- PRESIDIO DE VÁRZEA DA PALMA
- SUBSECRETARIA DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO
- RISP 15- CENTRO SOCIOEDUCATIVO TEÓFILO OTONI
- RISP 15- PENITENCIÁRIA DE TEÓFILO OTONI
- RISP 15- PRESIDIO DE ÁGUAS FORMOSAS
- RISP 15- PRESIDIO DE ALMENARA
- RISP 15- PRESIDIO DE CARLOS CHAGAS
- RISP 15- PRESIDIO DE ITAMBACURI
- RISP 15- PRESIDIO DE ITAOBIM
- RISP 15- PRESIDIO DE JACINTO
- RISP 15- PRESIDIO DE JEQUITINHONHA
- RISP 15- PRESIDIO DE MALACACHETA
- RISP 15- PRESIDIO DE NANUQUE
- RISP 15- PRESIDIO DE NOVO CRUZEIRO
- RISP 15- PRESIDIO DE PEDRA AZUL
- RISP 15- PRESIDIO DE TEÓFILO OTONI
- RISP 15- PRESIDIO DOUTOR CARLOS VITORIANO
- RISP 16- CENTRO SOCIOEDUCATIVO UNAÍ

- RISP 16- PENITENCIÁRIA AGOSTINHO DE OLIVEIRA JUNIOR
- RISP 16- PRESÍDIO DE BURITIS
- RISP 16- PRESÍDIO DE JOÃO PINHEIRO
- RISP 16- PRESÍDIO DE PARACATU
- RISP 16- PRESÍDIO DE UNAÍ
- RISP 17- PRESÍDIO DE BAEPENDI
- RISP 17-PRESÍDIO DE CAXAMBU
- RISP 17-PRESÍDIO DE EXTREMA
- RISP 17-PRESÍDIO DE ITAJUBA
- RISP 17-PRESÍDIO DE OURO FINO
- RISP 17-PRESÍDIO DE POUSO ALEGRE
- RISP 17-PRESÍDIO DE SANTA RITA DO SAPUCAÍ
- RISP 17-PRESÍDIO DE SÃO LOURENÇO
- RISP 18- ALFENAS
- RISP 18- PRESÍDIO DE GUARANESIA-GUAXUPE
- RISP 18- PRESÍDIO DE MACHADO
- RISP 18- PRESÍDIO DE MONTE SANTO DE MINAS
- RISP 18- PRESÍDIO DE PASSOS

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOt03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOt03M/edit)

7/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

- RISP 18- PRESÍDIO DE PIUMHI
- RISP 18- PRESÍDIO DE POÇOS DE CALDAS
- RISP 18- PRESÍDIO DE SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO
- RISP 18- PRESÍDIO DE ANDRADAS
- RISP 18- PRESÍDIO DE BOTELHOS
- RISP 18- PRESÍDIO DE CAMPOS GERAIS
- RISP 18- PRESÍDIO DE CARMO DO RIO CLARO
- RISP 19- CENTRO DE INTERNAÇÃO PROVISÓRIA SETE LAGOAS
- RISP 19-CENTRO SOCIOEDUCATIVO DE SETE LAGOAS
- RISP 19-PRESÍDIO DE MATOZINHOS
- RISP 19-PRESÍDIO DE PEDRO LEOPOLDO
- RISP 19-PRESÍDIO DE SETE LAGOAS

2. 2- Identidade de gênero \*

A identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico.

Marcar apenas uma oval.

- Masculino Cisgênero (pessoa cuja identidade ou expressão de gênero corresponde ao convencionado, em dada cultura, local e época, ao sexo que lhe foi atribuído à nascença)
- Feminino Cisgênero (pessoa cuja identidade ou expressão de gênero corresponde ao convencionado, em dada cultura, local e época, ao sexo que lhe foi atribuído à nascença)
- Transgênero
- Outra: \_\_\_\_\_

**3. 3- Possui algum tipo de deficiência? \***

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Visual
- Auditiva
- Motora
- Mental ou intelectual
- Não possuo deficiência

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0llg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0llg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit)

8/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

**4. 4- Faixa etária**

*Marcar apenas uma ova!*

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- 56 anos ou acima

**5. 5- Escolaridade \***

*Marcar apenas uma ova!*

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Técnico
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

## 6. 6- Situação conjugal

*Marcar apenas uma oval.*

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

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0lig4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0lig4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit)

9/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

## 7. 7- Você tem filhos(as)?

*Marcar apenas uma oval.*

- Um  
 Dois  
 Três  
 Quatro  
 Cinco ou mais  
 Não tenho filhos

## 8. 8- Qual sua renda mensal?

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 1 salário mínimo (até R\$998,00 inclusive)  
 De 1 a 2 salários mínimos (de R\$998,00 a R\$1.996,00 inclusive)  
 De 2 a 5 salários mínimos (de R\$1.996,00 a R\$9.980,00 inclusive)  
 De 5 a 10 salários mínimos (de R\$4.990,00 a R\$9.980,00 inclusive)  
 De 10 a 30 salários mínimos (de R\$9.980,00 a R\$29.940,00 inclusive)  
 Mais de 30 salários mínimos (mais de R\$29.940,00)

9. 9- Quem é a pessoa que mais contribui com a renda familiar? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Eu
- Cônjuge/companheiro(a)
- Pai
- Mãe
- Outra pessoa

#### Trabalho

Agora queremos saber um pouco sobre o seu trabalho

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOOb03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOOb03M/edit)

10/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

10. 10- Informe qual é o seu vínculo com a SEJUSP \*

*Marcar apenas uma oval.*

- EFETIVO (EM ESTÁGIO PROBATÓRIO)
- EFETIVO (ESTÁVEL)
- CONTRATO
- RECRUTAMENTO AMPLO
- ESTÁGIO
- CEDIDO PELO MUNICÍPIO
- Outra: \_\_\_\_\_

11. 11- Informe qual é o seu cargo de origem na SEJUSP \*

*Marcar apenas uma oval.*

- AGENTE DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIO
- AGENTE DE SEGURANÇA SOCIOEDUCATIVO
- ANALISTA EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL
- ASSISTENTE EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL
- AUXILIAR EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL
- MÉDICO DA ÁREA DE DEFESA SOCIAL
- RECRUTAMENTO AMPLO (Exclusivamente)
- ESTÁGIO
- Outra: \_\_\_\_\_

12. 12- Você ocupa algum cargo de gestão/direção? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOfx03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOfx03M/edit)

11/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

13. 13- Há quanto tempo você trabalha na SEDS/SEAP/SESP/SEJUSP (Incluindo recrutamento amplo, se houver)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 01 ano  
 De 01 a 05 anos  
 De 06 a 10 anos  
 De 11 a 15 anos  
 De 16 a 20 anos  
 De 21 a 25 anos  
 De 26 a 30 anos  
 Mais de 30 anos

14. 14- Atualmente, você trabalha no seu local de escolha/designação correspondente ao seu concurso público? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não, pedi remoção por causa distância do trabalho com relação ao local de residência  
 Não, pedi remoção por causa da dificuldade de adaptação do tipo de trabalho  
 Não, pedi remoção por causa do melhor benefício financeiro  
 Não, pedi remoção por busca de melhor identificação com o trabalho  
 Não, pedi remoção por motivos de doença  
 Não, pedi remoção por ajustamento funcional  
 Fui removido ex officio (sem a sua solicitação ou vontade)  
 Não, realizei permuta  
 Não, fui nomeado(a) para cargo de gestão  
 Outra: \_\_\_\_\_

15. 15- Quando foi a última vez que você recebeu alguma capacitação, curso ou treinamento relacionado à sua atividade, que foi dada ou disponibilizada pelo Estado? \*

Marcar apenas uma oval.

- Há menos de 06 meses
- Há menos de 01 ano
- Há menos de 02 anos
- Há mais de 02 anos
- Nunca recebi treinamento ou capacitação

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0lig4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOxt03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0lig4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOxt03M/edit)

12/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

16. 16- Você já foi agredido fisicamente no ambiente de trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim, pelo preso / adolescente
- Sim, por algum familiar do preso / adolescente ou outra pessoa
- Sim, por um colega de trabalho
- Sim, pela chefia
- Não recebi agressão

17. 17- Você já foi agredido verbalmente (caracterizada por rejeição, depreciação, discriminação, humilhação, desrespeito e punições exageradas) no ambiente de trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim, pelo preso / adolescente
- Sim, por algum familiar do preso / adolescente ou outra pessoa
- Sim, por um colega de trabalho
- Sim, pela chefia
- Sim, anônima
- Não recebi agressão

18. 18- Você já foi ameaçado (intimidar, causar medo ou prometer fazer algo nocivo a alguém, por palavras, gestos ou por escrito, como ameaça de morte, de agressão - art. 147 do Código Penal) no ambiente de trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim, pelo preso / adolescente  
 Sim, por algum familiar do preso / adolescente ou outra pessoa  
 Sim, por um colega de trabalho  
 Sim, pela chefia  
 Sim, anônima  
 Não recebi ameaça

19. 19- Você já passou por alguma situação, no trabalho, em que a sua segurança e/ou integridade foi negligenciada? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sim, por uma atitude da minha chefia  
 Sim, por atitude de um colega de trabalho  
 Não

Outra:  \_\_\_\_\_

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

20. 20- Se sua resposta foi sim para alguma, ou todas as três perguntas anteriores, o quanto a situação vivida afetou, negativamente, sua percepção sobre o seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	
Não afetou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tornou o ambiente de trabalho insuportável

21. 21- Você identifica problemas de infraestrutura no seu local de trabalho que afete sua saúde e/ou dificulte seu trabalho? Se sim, a que se refere? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não identifico  
 Falta de equipamento e/ou com defeitos  
 Problemas de instalação predial (Exemplos: problemas na alvenaria, telhado, fechaduras, portões, instalações elétricas, hidráulicas, de gás)  
 Mobiliário insuficiente e/ou inadequado  
 Instalação sanitária precária e/ou com defeitos  
 Ausência de limpeza nas áreas comuns  
 Internet lenta ou inexistente  
 Recursos tecnológicos escassos

Outra:  \_\_\_\_\_

22. 22- Se sua resposta acima foi positiva, o quanto esse problema prejudica o seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	
Não prejudica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Torna o trabalho inoperante

23. 23- Na sua perspectiva, o seu trabalho lhe expõe de forma excessiva ou inadequada, a algum(ns) dos fatores físicos abaixo, atrapalhando seu trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não expõe
- Ruído
- Vibração
- Calor
- Frio
- Luminosidade
- Ventilação
- Umidade
- Radiação
- Esforço físico intenso
- Levantamento manual de peso
- Posturas e posições inadequadas, repetitividade de movimento
- Repetitividade de movimento

24. 24- Na sua perspectiva, o seu trabalho lhe expõe de forma excessiva ou inadequada, a algum(ns) dos fatores químicos abaixo, atrapalhando seu trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não expõe
- Exposição a substâncias tóxicas através de gases
- Exposição ao fumo passivo
- Exposição a névoas e neblinas
- Exposição a poeiras

Outra:  \_\_\_\_\_

25. 25- Na sua perspectiva, o seu trabalho lhe expõe de forma excessiva ou inadequada, a algum(ns) dos fatores biológicos abaixo, atrapalhando seu trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não expõe  
 Bactérias  
 Fungos  
 Parasitas  
 Vírus  
 Contato com lixo e esgotos

Outra:  \_\_\_\_\_

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0lig4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0lig4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHO6x03M/edit)

15/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

26. 26- Na sua perspectiva, o seu trabalho lhe expõe de forma excessiva ou inadequada, a algum(ns) dos fatores psicossociais, atrapalhando seu trabalho? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não expõe  
 Pressão de chefia por produtividade ou disciplina  
 Jornada de trabalho intensa  
 Ritmo de trabalho intenso com poucas pausas para descanso  
 Trabalho noturno ou em turnos  
 Desorganização do espaço físico  
 Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções  
 Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral  
 Falta de controle sobre a forma como executa o trabalho  
 Comunicação ineficaz  
 Falta de apoio da parte de chefias  
 Falta de apoio da parte dos colegas  
 Dificuldade nos relacionamentos  
 Sobrecarga de trabalho por diminuição no quadro de pessoal

Outra:  \_\_\_\_\_

27. 27- Em caso de Acidente de Trabalho, houve necessidade de se afastar do trabalho? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim, por menos de quinze dias  
 Sim, por mais de quinze dias  
 Não  
 Não se aplica

28. 28- No seu local de trabalho há local adequado para realizar refeições (um local específico, que não seja conjunto com seu local de trabalho)? Se sim, você tem acesso a esses lugares? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim e tenho acesso  
 Sim, mas não tenho acesso  
 Não há local adequado

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOfx03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2jU5xLUx0XYmHOfx03M/edit)

16/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

29. 29- No seu local de trabalho há espaço adequado para realizar períodos de pausa? Se sim, você tem acesso a esse local? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim e tenho acesso  
 Sim, mas não tenho acesso  
 Não

30. 30- Você tem conhecimento do Decreto nº 47.528, de 2018 ou da Lei complementar nº 116 de 2011 que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no Estado de Minas Gerais? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

31. 31- Considera já ter sofrido assédio moral na SEDS/SEAP/SESP/SEJUSP? Se sim, formalizou denúncia? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim, mas não formalizei denúncia  
 Sim e formalizei denúncia  
 Não considero ter sofrido assédio moral

32. 32- Considera já ter sofrido assédio sexual na SEDS/SEAP/SESP/SEJUSP? Se sim, denunciou? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim, mas não denunciei  
 Sim e fiz a denúncia  
 Não considero ter sofrido assédio sexual

33. 33- Se a sua resposta foi positiva para alguma das duas perguntas acima, ou ambas, o quanto o assédio sofrido afetou seu bem-estar no trabalho?

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	
Não afetou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ir ao trabalho se tornou uma obrigação insuportável

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0lig4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHD6b03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0lig4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHD6b03M/edit)

17/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

34. 34- Nos dias de folga ou horário livre, você exerce alguma outra atividade laborativa (trabalho, fonte de renda)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não  
 Ocasionalmente

35. 35- Se você pudesse mudar duas características de sua condição de trabalho atual, quais você escolheria? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Local de trabalho  
 Critério de evolução na carreira  
 Remuneração/salário  
 Atualização profissional  
 Chefia  
 Reconhecimento profissional  
 Nenhuma mudança conseguiria tornar o trabalho melhor  
 Flexibilização da carga horária  
 Não mudaria nada

Outra:  \_\_\_\_\_



40. 40- Por qual motivo você ingressou na carreira atual? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Estabilidade do serviço público  
 Interesse pela área de segurança  
 Salário  
 Necessidade de um emprego

Outra:  \_\_\_\_\_

#### Saúde

Para terminar, responda algumas perguntas sobre a sua saúde e seus hábitos

[https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY\\_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOx03M/edit](https://docs.google.com/forms/d/1JysLdY_Fn0Ilg4LjyzZpFnHr2JU5xLUx0XYmHOx03M/edit)

19/28

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

41. 41- Há quanto tempo você realizou a última avaliação geral de sua saúde (check up - exame de sangue, urina e fezes)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Há cerca de 06 meses  
 Há cerca de 01 ano  
 Há cerca de 02 anos  
 Acima de 02 anos  
 Nunca fiz uma avaliação geral de saúde

42. 42- Após seu ingresso na carreira, você foi acometido por alguma dessas doenças ou teve um agravamento em uma doença pré existente? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Hipertensão arterial (pressão alta) e/ou Colesterol alto  
 Depressão  
 Transtornos de ansiedade  
 Hanseníase  
 Doenças respiratórias  
 Diabetes  
 DORT (Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho) ou LER (Lesão por Esforço Repetitivo)  
 Distúrbios da tireoide (Hiper ou Hipotireoidismo)  
 Reação aguda ao estresse  
 Não se aplica

Outra:  \_\_\_\_\_

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

43. Marque, de acordo com a intensidade, se você apresentou nos últimos seis meses os sinais abaixo ou se já apresentou em algum momento estes sinais, em decorrência do cotidiano do seu trabalho. (É necessário marcar uma intensidade para cada descritivo). \*

Marcar tudo o que for aplicável.

	Nada	Pouco	Moderado	Muito
Tensão muscular, como aperto de mandíbula, dor na nuca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hiperacidez estomacal (azia) sem causa aparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esquecimento de coisas corriqueiras como o número de um telefone que usa frequentemente, onde colocou a chave do carro, etc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Irritabilidade excessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vontade de sumir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensação de que não vai conseguir lidar com o que está ocorrendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensar em um só assunto de forma repetitiva e frequente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansiedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distúrbio do sono (dormir demais ou muito pouco)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cansaço ao levantar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalhar com um nível de competência abaixo do normal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fica tenso e agitado quando espera em uma fila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fica impaciente quando pega um engarrafamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É intolerante com as limitações dos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando se sente pressionado, explode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando espera alguém que está atrasado, emburra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perde o controle quando as coisas não vão como espera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Torna-se agressivo quando discordam de você	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aceita novas responsabilidades mesmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

quando se sente sobrecarregado

Falta de energia ou desânimo para as atividades habituais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tristeza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Você procurou algum tipo de ajuda/tratamento em virtude dos sinais assinalados acima como "moderado" ou "muito"?

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não
- Sim, procurei ajuda de profissionais da saúde
- Sim, procurei ações de autocuidado (Exemplos: atividade física, atividades de lazer)

Outra:  \_\_\_\_\_

45. 44- Em decorrência de problemas relacionados ao trabalho, marque a(s) alternativa(s) que descreve(m) como você se sentiu, pensou ou reagiu, em algum momento, nos últimos 6 (seis) meses: \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Sentiu que não valia a pena viver e pensou que seria melhor estar morto(a) ou desejou estar morto(a)
- Desejou simplesmente sumir e não acordar mais
- Sentiu que não havia mais perspectivas para o futuro
- Quis fazer mal a si mesmo(a) ou ferir-se
- Pensou em suicídio, mas sem planejar uma forma de fazê-lo
- Pensou numa maneira de se suicidar
- Tentou suicídio
- Não apresentei nenhum dos sentimentos/pensamentos/reações acima

Outra:  \_\_\_\_\_

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

46. 45- Nos últimos 6 (seis) meses, você apresentou alguns dessas, manifestações? \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Sentiu-se triste, desanimado(a) ou deprimido(a)
- Teve o sentimento de não ter mais gosto por nada, de ter perdido o interesse ou o prazer pelas coisas que o(a) agradam habitualmente
- Sentiu-se eufórico(a), cheio(a) de energia e isso lhe causou problemas ou as pessoas a sua volta acharam que você não estava no seu estado normal
- Ficou irritável, chegando a brigar ou a se desentender com as pessoas, mais do que o habitual
- Se sentiu ansioso(a), preocupado(a) ou assustado(a) como se algo de ruim estivesse prestes a acontecer
- Sentiu necessidade de fazer certas coisas sem parar, sem poder impedir-se de fazê-las, como lavar as mãos muitas vezes, contar ou verificar as coisas sem parar, arrumá-las, colecioná-las ou fazer rituais religiosos
- Sentiu que alguém o(a) espionava ou estava conspirando contra você ou tentando lhe fazer mal
- Apresentou pensamentos que os outros consideravam fora da realidade
- Teve a impressão de ver ou ouvir coisas que as outras pessoas não viam ou ouviam
- Sentiu-se excessivamente preocupado(a), inquieto(a) e ansioso(a) com relação aos problemas da sua vida cotidiana
- Não apresentei nenhuma manifestação.

Outra:  \_\_\_\_\_

47. 46- Você é fumante? Se sim, quantos cigarros você fuma por dia? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Não sou fumante
- Um a cinco
- Cinco a dez
- Dez a vinte
- Vinte a trinta
- Trinta a quarenta
- Mais de quarenta

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

48. 47- Com que frequência você consome bebidas alcoólicas (cerveja, vinho, cachaça, etc.)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Nunca  
 Uma vez por mês ou menos  
 Duas a quatro vezes por mês  
 Duas a três vezes por semana  
 Quatro ou mais vezes por semana

49. 48- Você faz uso de remédio controlado? \*

Marcar apenas uma oval.

- Não  
 Sim, com prescrição  
 Sim, por conta própria

50. 49- Você faz uso de alguma(s) drogas ilícitas? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Não faço uso de drogas ilícitas  
 Maconha  
 Cocaína  
 Crack

Outra:  \_\_\_\_\_

51. 50- Possui plano de saúde? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim, IPSEMG  
 Sim, plano de saúde privado com coparticipação  
 Sim, plano de saúde privado sem coparticipação  
 Sim, como dependente do cônjuge  
 Não possuo plano de saúde

52. 51- Você pratica alguma atividade física (caminhada, corrida, natação, futebol, dança, meditação, pilates, yoga etc.)? Se sim, com qual frequência? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Uma vez por semana  
 Duas vezes por semana  
 Três ou mais vezes por semana  
 Diariamente  
 Não pratico atividade física

53. 52- Quanto tempo você dedica a atividades de cultura/lazer? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Diariamente  
 Uma vez por semana  
 Duas ou mais vezes por semana  
 Uma vez a cada quinze dias  
 Uma vez por mês  
 Outra: \_\_\_\_\_

54. 53- Em sua opinião, quais os maiores motivos para adoecimento do trabalhador no seu ambiente de trabalho? \*

*Marcar tudo o que for aplicável.*

- Infraestrutura ruim  
 Gestão (Chefia)  
 Falta de valorização  
 Remuneração/salário ruim  
 Assédio Moral  
 Local de trabalho  
 Dificuldade de relacionamento com colegas de trabalho  
 Excesso de trabalho  
 Falta de perspectivas

Outra:  \_\_\_\_\_

55. 54- O quanto você considera que o Estado se preocupa com a saúde e integridade dos servidores da sua profissão? \*

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	
Sinto o Estado omissivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sinto que o Estado se responsabiliza e cuida de <b>minha</b> saúde

56. 55- Você tem notícia de algum colega de trabalho que precisou recorrer a um atestado médico sem estar doente de fato, para conseguir um afastamento do trabalho por outras questões pessoais? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

57. 56- Por quantos dias você se afastou do trabalho por motivo de doença nos últimos doze meses? \*

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum *Avançar para a pergunta 60*  
 De um a cinco dias  
 De seis a dez dias  
 De onze a vinte dias  
 De vinte um a trinta dias  
 De trinta dias a noventa  
 Mais de noventa

12/06/2020

Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

58. 57- Em decorrência de qual grupo de doenças você se afastou do trabalho nos últimos doze meses? \*

Marcar tudo o que for aplicável.

- Algumas doenças infecciosas e parasitárias  
 Neoplasia benigna ou maligna (câncer)  
 Doenças endócrinas, nutricionais, metabólicas  
 Transtornos mentais e comportamentais  
 Doenças do aparelho respiratório  
 Doenças do aparelho digestivo  
 Doenças da pele  
 Doenças do sistema osteomolecular e do tecido conjuntivo  
 Doenças do aparelho geniturinário (órgãos que compõem o aparelho urinário)  
 Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas  
 Estresse  
 Não se aplica

Outra:  \_\_\_\_\_

59. 58- Em alguma das vezes que você tirou licença de saúde, a razão era outra do que aquela registrada no atestado? \*

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim, por questões pessoais que a administração pública não reconhece como válido.  
(Por exemplo, adoecimento ou falecimento de parente)
- Sim, por falta de vontade de ir trabalhar
- Outra: \_\_\_\_\_

#### Relatos Pessoais

60. Esse espaço é destinado a relatos, críticas e sugestões pessoais. Fique à vontade e nos ajude a trabalhar para melhorar o seu ambiente de trabalho.

---

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

**Anexo 2: Memorando Circular nº 2/2019/SEJUSP/DAS:**

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor

Memorando-Circular nº 2/2019/SEJUSP/DAS

Belo Horizonte, 24 de setembro de 2019.

Ao(À) Sr(a): Diretores(as) das Unidades Prisionais, Socioeducativas e Administrativas

**Assunto:** Pesquisa Saúde do Servidor SEJUSP

Prezados,

A Superintendência de Recursos Humanos, por meio da Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor, está realizando uma **Pesquisa sobre a saúde, qualidade de vida e ambiente de trabalho** dos servidores da SEJUSP, com o objetivo de obter informações para realizar novas ações de prevenção e promoção da saúde individual e coletiva.

Para isso, foi elaborado um questionário que estará disponível no período de 30/09/2019 a 14/10/2019 para preenchimento *online*, cujo *link* será disponibilizado pela *Intranet* da SEJUSP e Seap e e-mails Institucionais. Portanto, solicitamos o apoio de todos os gestores, tanto no sentido de divulgar a iniciativa para alcançarmos o máximo de pessoas, quanto na disponibilização, na unidade, de, no mínimo, 01 (um) computador com acesso à *internet* para possibilitar e/ou facilitar o acesso ao questionário. As informações são sigilosas e não permitem identificação do servidor. O preenchimento leva cerca de 15 (quinze) minutos.

Dúvidas sobre o preenchimento poderão ser sanadas através do e-mail [atencaoaoservidor.rh@seap.mg.gov.br](mailto:atencaoaoservidor.rh@seap.mg.gov.br) ou telefone (31) 3915-5859.

Sem mais para o momento, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Vilene Eulálio de Magalhães

**DIRETORA DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR**

Mariana Procópio de Castro Lima

**SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS**

---