

DARLEY FRANÇA

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS
DO COMPLEXO MÉDICO PENAL DO ESTADO DO PARANÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso do curso de pós-graduação em Gestão Pública Municipal, apresentado ao curso de especialização em gestão pública municipal da Universidade Federal do Paraná – UFPR, como requisito para obtenção do título de especialista em gestão pública municipal.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Soares

CURITIBA 2011

1. INTRODUÇÃO

Vivemos atualmente em um mundo em constantes transformações, o cenário global empregou certa dinamicidade imprescindível a vida de todas as pessoas e profissões. Em face de rápidas mudanças o mercado global impõe enorme pressão competitiva às organizações em todas as suas formas e estruturas.

Nas últimas décadas, grande parte de ações organizacionais são atualmente direcionadas para a satisfação dos envolvidos no processo organizacional, a escola das relações humanas fez com que o entendimento da administração voltasse seu foco para as pessoas como seu principal patrimônio. De fato sem pessoas, fica difícil imaginar uma organização, ou melhor, não existe organização.

Buscando entender e atender as necessidades exigidas pelos profissionais do sistema penitenciário moderno, procura o presente trabalho mobilizar esforços no sentido de verificar a satisfação dos profissionais envolvidos diretamente na execução da pena, ou seja, os agentes penitenciários.

Diante desta realidade se no cenário empresarial as estruturas organizacionais passam a enxergar seus funcionários como colaboradores/parceiros e como não deixar de refletir o mesmo nas organizações que estão sob à gerencia do Estado, em especial a administração penitenciária, especificamente o Complexo Médico Penal do Estado do Paraná.

As peculiaridades desta unidade prisional, bem como as características psiquiátricas e hospitalares foram levadas em conta no presente trabalho, ou seja, quer-se demonstrar a peculiaridade do Complexo Médico Penal do Paraná, por estes motivos demonstra-se com embasamento o porque se deve ser considerado uma unidade penal peculiar.

Nesta perspectiva percebe-se que as administrações (tanto privadas quanto públicas) têm envidado esforços múltiplos, procurando gerar comprometimento, expectativa, motivação e satisfação nos empregados, fatores que podem afetar os processos organizacionais, a qualidade do produto e a produtividade esperada.

Segundo Siqueira (2008), estudiosos como Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), Vroom (1964) e Hackman e Porter (1971) defendiam a noção de ser:

“A satisfação no trabalho é um componente da motivação que levava trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos de trabalho importantes para os interesses empresariais, tais como aumento do desempenho e da produtividade, permanência na empresa e redução de faltas ao trabalho.”

Satisfação no trabalho passa a ser compreendida nos dias atuais, como “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho”. (SIQUEIRA, 2008)

O presente visa contribuir com dados informativos que mensuram os níveis de satisfação dos funcionários públicos estaduais agentes penitenciários lotados no Complexo Médico Penal. Para isso apresenta uma pesquisa de campo realizada com 32 agentes penitenciários, entrevistados sobre as atividades pertinentes.

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

O Complexo Médico Penal do Estado do Paraná é uma Unidade Penitenciária que divide sua função de administrar a pena de alguns condenados com a função de saúde. Conhecido antigamente como Manicômio Judiciário tem peculiaridades específicas no trabalho realizado pelos agentes penitenciários, uma vez que as relações interpessoais estão presentes no cotidiano do trabalhador, quer entre os próprios agentes, quer no efetivo exercício de suas atribuições em contato direto com os apenados.

Uma das distinções que de plano devem ser declinadas é a questão das medidas de segurança, ou seja, as pessoas que são consideradas com certo grau de periculosidade em virtude de uma psicopatologia, ou se encontram definitivamente em estado de insanidade mental.

Em um ambiente assim, é necessário visualizar a saúde mental do trabalho, uma vez que se encontra em contato direto com pessoas que não são capazes de discernir a realidade por conta de uma doença em alguns casos crônicos ou incuráveis.

A satisfação entre os profissionais agentes penitenciárias em face a essa realidade é imprescindível, uma vez que a motivação correta de estar nesse ambiente pode trazer reflexos realizadores na questão do tratamento penal, enquanto que uma motivação incorreta pode levar a verdadeiras distorções no âmbito da execução da pena.

O sistema penitenciário como organização, tem características que abrangem questões jurídicas da execução penal, do tratamento penal, dos direitos humanos, além de outras realidades que remontam a história das penitenciárias como a questão da infra-estrutura dos presídios (BODÊ, Pedro Rodolfo, p.181-183).

A questão ética na administração penitenciária tem fundamental relevância, visto que servidor penitenciário tem relações direitas com os presos, como um atributo de suas funções, a relação diária com os internos está presente na rotina de cada um desses profissionais, o que transforma a prisão numa dimensão humana, ou seja, o fim das penitenciárias para além de suas estruturas físicas, são pessoas (COYLE, Andrew, p.21)

Com relação ao Complexo Médico Penal tem-se a necessidade clara de interpretar a realidade dos reclusos, tendo em vista que se encontram entre os presos internos com problemas psiquiátricos, ou seja, pessoas com distúrbios mentais que estão à mercê desta unidade penitenciária. Não só pela peculiaridade da questão psiquiátrica envolvida, mas também por se tratar de unidade penitenciária que tem um aspecto hospitalar de tratamento específico ao atendimento da saúde tanto físicas como mental.

Diante desta realidade, pode-se verificar a necessidade de uma formação específica para o próprio agente penitenciário que ao manter um relacionamento em atendimento os presos deficientes tanto em aspectos físicos como em aspectos mentais, pode melhor realizar sua função com a compreensão sistêmica de suas atribuições e discernimento da motivação correta de sua função e satisfação em seu trabalho.

No que tange o Complexo Médico Penal do Paraná, o presente tema é de grande relevância, pois a moderna política de gestão de pessoas tem avançado com a verificação do melhor aproveitamento e capacitação das pessoas que compõem uma organização e assim auxiliam na formação de uma excelente cultura organizacional, encontrando fatores como a motivação (equilíbrio interno, estímulo/incentivo, necessidade, tensão, satisfação) na vida organizacional, os temas como a saúde mental do trabalhador a promoção de maior bem-estar, satisfação e realização pessoal tem sido abordados de forma pertinente.

Pode-se assim, vislumbrar a aplicação necessária de políticas que respondam a essa realidade junto as unidades penitenciárias do Estado do Paraná e especificamente na implementação de planos e políticas nesse sentido no Complexo Médico Penal.

Se tratando de pessoas que atuam em face de um ambiente atípico, inóspito, penoso e perigoso, quer-se verificar como são tratadas estas realidades em um ambiente prisional, apresentando soluções que auxiliem na direção dos trabalhos penitenciárias para melhor aplicação da execução da pena e tratamento penal.

No ano de 1997, uma pesquisa realizada pelo professor Cary Cooper, da University of Manchester's Institute of Science and Technology, entre 104 profissões, apontou como a mais estressante a de *prison officer*, ou seja, oficial

de prisão – ou o profissional que atua como Agente Penitenciário –, ficando à frente, por exemplo, de profissões como policial, bombeiro, paramédico e militar.

E quando se tem envolvidas questões psiquiátricas e hospitalares, como no caso do Complexo Médico Penal do Estado do Paraná, como ficam as pessoas envolvidas nesse processo, onde se podem encontrar soluções para um trabalho que melhore, reabilite, socialize, eduque, enfim, trate os presos e ao mesmo tempo tenha agentes penitenciários com saúde mental, física, profissional, familiar, espiritual, enfim, qualidade de vida.

O presente trabalho visa contribuir com algumas respostas possíveis para uma intervenção prática eficiente e eficaz nos procedimentos de trabalho envolvidos na presente unidade penal, levando a cabo o desafio de aperfeiçoar o tratamento penal e a satisfação dos profissionais envolvidos na execução da pena como agentes penitenciários.

1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

O objetivo da realização do presente trabalho busca analisar o grau de satisfação no trabalho dos agentes penitenciários do Complexo Médico Penal do Paraná. Com isso visa propor pontos de melhoria para a satisfação no trabalho dos agentes penitenciários. Quer-se contribuir efetivamente para uma gestão mais voltada para as pessoas, que promova a realização desses profissionais envolvidos neste trabalho.

Observar como um instrumento de avaliação, conhecer alguns dados com relação aos agentes penitenciários do Complexo Médico Penal do Paraná, tendo uma base quantitativa e qualitativa de informações acerca dos servidores penitenciários, com foco na proposição de melhorias pontuais.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO

Visa constituir o presente trabalho como um canal de comunicação entre gestores e servidores da Instituição.

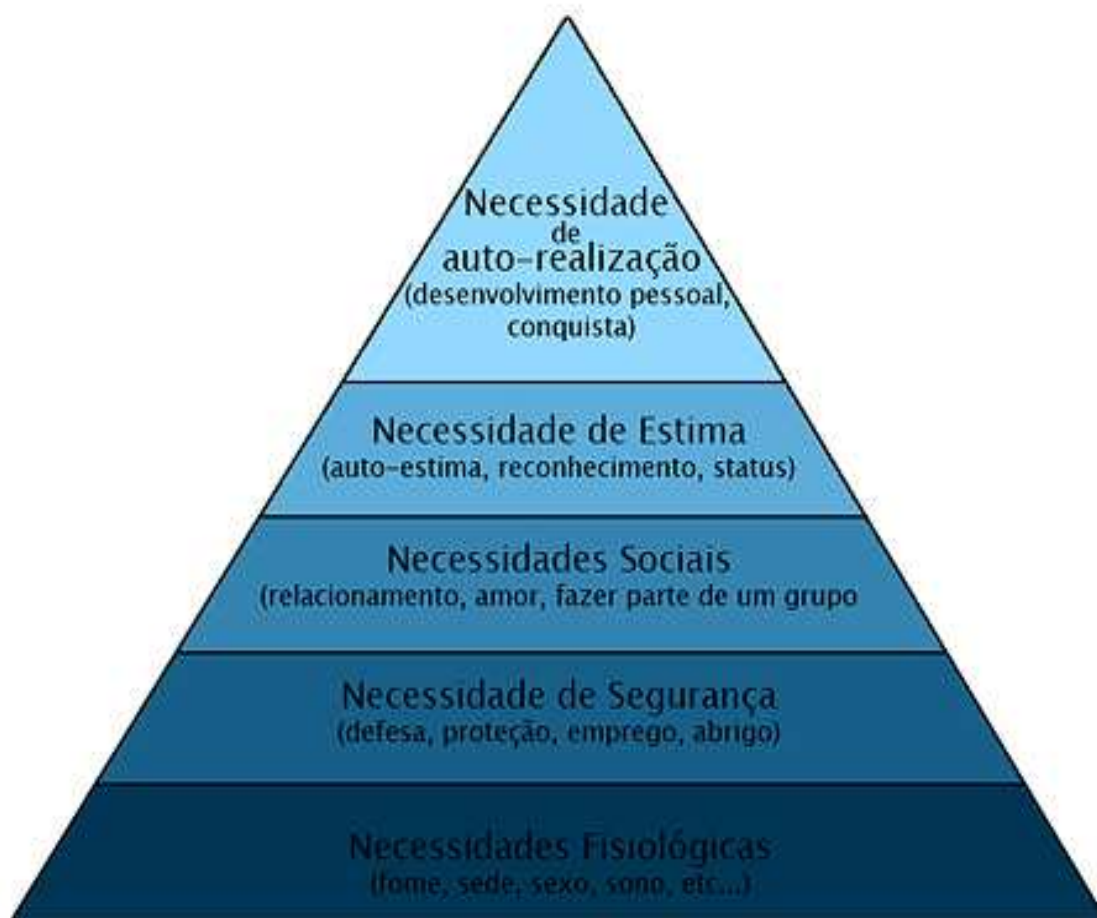
Analisar/Identificar ainda, as percepções dos agentes penitenciários do Complexo Médico Penal acerca das seguintes dimensões:

1. Verificar as relações entre os colegas de trabalho, que compreendem a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido entre os trabalhadores;
2. analisar a remuneração, que compreende o salário em relação ao trabalho, capacitação, reajustes;
3. Identificar o relacionamento no prisma vertical com a chefia, que compreende organização e a capacidade profissional do chefe, interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles;
4. pesquisar a natureza vocacional do trabalho, o interesse despertado pelas tarefas, com a estrutura e condições de trabalho proporcionadas; e
5. estudar as promoções, por tempo, mérito, plano de cargos e salários.

2 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

A presente proposta de trabalho se justifica pela sua pertinência em tratar a relação de motivação dos trabalhadores do sistema prisional, ou seja, dos agentes penitenciários como profissionais envolvidos na execução da pena, em relação com o tratamento penal em sua unidade penal (Complexo Médico Penal), levando em conta as peculiaridades da questão hospitalar e dos presos condenados a medida de segurança e as deficiências físicas e mentais.

Justifica-se ainda, pela relevância de alcançar ações eficazes e eficientes nos procedimentos de trabalho dos agentes penitenciários, passando pelo processo de valorização desses profissionais, reconhecimento, estímulo no exercício de suas atribuições para o atingimento da proposta de um tratamento penal adequado. Para MASLOW há uma hierarquia de necessidades que levam à plena satisfação:



Para HEZBERG por sua vez os fatores motivacionais envolvem:

Fatores que levam à insatisfação	Fatores que levam à satisfação
Política da Empresa	Crescimento
Condições do ambiente de Trabalho	Desenvolvimento
Relacionamento com outros funcionários	Responsabilidade
Segurança	Reconhecimento
Salário	Realização

O psicólogo americano MECLELLAND, desenvolveu a teoria da motivação pelo êxito ou medo:

Necessidade	Meio para obter a Satisfação
Realização	Competir como forma de auto-avaliação
Afiliação	Relacionar-se cordial e afetuosamente
Poder	Exercer influência

Pelo que, depreende-se a necessidade de abordar a saúde do trabalhador penitenciário especialmente em face o Complexo Médico Penal que tem pessoas deficientes em todos os aspectos.

Como justificativa final pode-se tem em mente a realidade final das penitenciárias que são pessoas, os agentes penitenciários são os profissionais que tem o primeiro contato com os presos, além disso, são os profissionais que tem maior tempo de contato com os presos, uma preparação contínua, desenvolvimento de políticas de trabalho, o desenvolvimento de procedimentos padronizados, e, práticas específicas com relação à unidade penal, podem ser a soluções para uma gestão penitenciária que valorize as pessoas e ao mesmo tempo presente eficiência e eficácia nos seus serviços.

2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

Com a realidade da administração pública sendo cada vez mais exigida por conta da sua abrangência e transformação no decorrer dos tempos é preciso ter clara

“a importância e necessidade da capacitação e qualificação de pessoas, ... no contexto que envolve os esforços para a sua identificação, a sua compreensão e o seu mapeamento. Estimamos, portanto que a busca pelo incremento nos níveis de profissionalização de pessoas que ocupam cargos públicos deva nortear as ações das organizações neste sentido” (MENDONÇA, 2010, p 79)

Ainda segundo Mendonça (2010) é preciso procurar meios de criar uma oportunidade formativa para os integrantes da administração pública para que ultrapassem a mera burocracia e vivam o desafio do crescimento e da superação em suas atividades.

É imprescindível revisar em todas as estruturas organizacionais que trabalhem as questões desenvolvidas pelas mesmas, para além do plano cultural, visando a proatividade e o estreitamento das ações para obter uma maior eficiência e eficácia (MENDONÇA, 2010, p 81)

Mendonça (2010) sugere a aplicação do Ciclo de Deming como uma saída para uma otimização das ações e melhor contribuição das partes envolvidas como um todo, através do PDCA (Plan, Do, Check, Action) é possível auferir a melhoria constante em relação as estruturas e as atividades desempenhadas.

Não se deve olvidar ainda a proposta de Malmegrin (2010) que faz apontamentos dos vários atores envolvidos no processo de prestação de serviços públicos que tem um desafio de encontrar alternativas que levem a prestação de serviços públicos com qualidade.

Apresenta as redes públicas de cooperação local envolvidas no processo de aperfeiçoamento e desenvolvimento da gestão pública atual:

Podemos então inferir que os modelos de gestão, das redes públicas de cooperação local, não podem ser entendidos apenas como princípios e valores, pois eles somente se tornam concretos por meio das estruturas organizacionais, das leis e das normas, das rotinas de operação, formais e informais, pelos sistemas informatizados e até pela forma como os espaços físicos são desenhados, em um contexto específico, o da Administração Pública.” (MALMEGRIN, 2010, p. 77)

É necessário que a implementação de ações administrativas que visam o desenvolvimento da eficiência na gestão pública sejam valores e princípios devidamente encarnados pelos atores envolvidos neste processo, para que assim se torne possível obter a eficácia.

É evidente por fim que todas as ações desse gênero passam por um processo de democratização da gestão pública que pode propiciar inclusive maior participação dos atores e além do compartilhamento de ações entre dos envolvidos diretamente, uma chamamentos para atores que indiretamente podem contribuir com essa realidade da gestão.

Para isso é preciso superar alguns estigmas:

“... no Brasil foi criada uma cultura de valorização do poder executivo como aquele que ‘resolve’, do qual devemos esperar soluções e há algum tempo até a idéia de que um governo autoritário é aquele que iria tirar o País ‘do abismo’. Essa fragilidade da Democracia e as seqüelas da ditadura aumentaram os desafios a serem enfrentados no processo de reconstrução institucional iniciado na década de 1980, durante a redemocratização.”(SALLES, 2010, p.15)

Para Salles (2010) o processo de democratização traz vários benefícios para a sociedade, pois ajuda a estreitar os pontos de vista das ações estatais entre Estado e sociedade, realiza-se um canal de acesso entre as políticas públicas e a sociedade civil, sendo que com várias correntes tanto do Estado como da própria sociedade trazem contribuições valiosas para aplicação de políticas que se tornam mais legítimas.

3. METODOLOGIA

O método utilizado é um método baseado em questionários onde buscou-se em um primeiro momento análise de uma problemática que se desenvolve no âmbito de atuação dos profissionais da unidade penitenciária Complexo Médico Penal no Estado do Paraná, ou seja, a relação de satisfação com o trabalho prestado no âmbito do sistema penitenciário, como participante ativo no tratamento penal. Sendo analisada a relação de satisfação com suas atividades e ao serviço público que prestam em face dos princípios que integram o regime jurídico da referida atividade.

A pesquisa se com análise bibliográfica sobre o tema, por meio de artigos, livros, revistas, que será o método de procedimento específico do trabalho em questão.

Visa auferir informações mensuráveis acerca da satisfação dos servidores, sendo a mesma tabulada em planilhas com o objetivo de propor um diagnóstico dos problemas

4. A ORGANIZAÇÃO PÚBLICA: COMPLEXO MÉDICO PENAL

4.1 DESCRIÇÃO GERAL

O Complexo Médico Penal (CMP) do Paraná é administrado pelo Departamento Penitenciário do Paraná - DEPEN, que por sua vez está subordinado a Secretária de Estado de Justiça Cidadania e Direitos Humanos do Estado do Paraná.

Desde a criação da primeira unidade penal no Estado do Paraná, havia a necessidade de uma unidade específica para tratar de doentes físicos e mentais condenados.

Com a inauguração do Hospital Psiquiátrico Aduino Botelho, no bairro do Canguiri, município de Pinhais/PR, passou-se a utilizar um pavilhão deste hospital. Em 31 de janeiro de 1969, no governo Paulo Cruz Pimentel, foram inauguradas as obras do então Manicômio Judiciário do Estado, obra essa que já se arrastava de forma lenta há mais de cinco anos, sendo considerada pelos padrões da época um dos manicômios mais modernos do País. Fato interessante é que a obra, sendo inaugurada durante o regime militar, tem planta no formato de uma metralhadora.

Nascia ali a 4ª unidade penal do Sistema Penitenciário, localizada no Município de Pinhais, bairro Canguiri, com uma área total de 5.970 m², tendo capacidade de internamento para 167 homens e 44 mulheres. Possuía celas comuns, enfermarias comuns, intercorrente e de isolamento, anfiteatro, salas de trabalho para homens e mulheres, pátio para homens, mulheres e visitas, cozinha, lavanderia e corpo da guarda, dispondo ainda de uma reserva de água de 40.000 litros.

Através da Resolução nº 088/85, o secretário de Estado da Justiça, Horácio Raccanello Filho, visando à humanização do Sistema Penitenciário, resolve criar a Divisão de Saúde, que compreenderia os serviços médico, odontológico, psicológico, serviço social, fisioterápico, enfermagem, farmacêutico e de terapia ocupacional.

A criação dessa Divisão de Saúde seria o início do futuro Hospital Penitenciário necessário ao atendimento crescente das demais unidades penais.

Em 1986, através da Resolução nº 062/86, o secretário de Estado da Justiça cria a Unidade de Pronto-Atendimento de Saúde, vinculada ao orçamento do Manicômio Judiciário. Atribuiu a Jurandir Marcondes Ribas Filho a função de coordenador-geral do Sistema de Saúde do Sistema Penitenciário e de diretor da Unidade de Pronto-Atendimento de Saúde.

Em 15 de julho de 1987, através da Resolução nº 197/87, o secretário Antonio Acir Breda, cria no âmbito de atuação da Coordenação do Sistema Penitenciário o Hospital Penitenciário, que seria administrado por um diretor e teria unidades de atendimento médico para prestação de serviços nas áreas de clínica médica e cirúrgica, ortopedia e traumatologia, fisioterapia, enfermagem, anestesiologia, farmácia e odontologia.

Enquanto não dispusesse de autonomia própria, o Hospital utilizaria a estrutura e os recursos do Manicômio Judiciário. Nesta oportunidade foi inaugurada uma construção defronte ao Manicômio Judiciário, dentro da mesma área, porém de proporções modestas.

Finalmente, em 22 de dezembro de 1993 o governador Roberto Requião e o secretário de Estado da Justiça e Cidadania, José Tavares, inauguram o Complexo Médico-Penal, deixando-se para trás as denominações “Manicômio Judiciário” e “Hospital Penitenciário”.

Tratava-se da ampliação do Hospital Penitenciário para uma área construída de 1.500 m², com capacidade para 63 leitos, dos quais 20 destinados ao tratamento de doenças infecto-contagiosas e especialmente de portadores do vírus da Aids, ficando o valor total da obra em US\$ 1,2 milhão. Com essa inauguração, diminuiria a incidência de escoltas geralmente empregadas para acompanhar doentes delinqüentes em hospitais comuns.

Atualmente caracteriza-se como um estabelecimento penal de regime fechado e de segurança máxima, destinado a pessoas que precisam ser submetidas a tratamento psiquiátrico e ambulatorial, em decorrência de decisão judicial, de medida de segurança imposta ou de prescrição médica. Sua capacidade instalada atual é para 638 presos.

COMPETENCIAS

- Tratamento médico-psiquiátrico aos detentos provisórios e condenados do sexo masculino e feminino, e internos sujeitos à medida de segurança e de tratamento por determinação judicial;

- coordenação da assistência à saúde dos presos, de caráter preventivo e curativo, compreendendo os atendimentos médico, farmacêutico, odontológico, fisioterápico e de enfermagem, relativos aos estabelecimentos penais;
- segurança e custódia dos presos por medida judicial;
- formulação e implementação de políticas de saúde para os estabelecimentos penais do Sistema Penitenciário do Paraná;
- internamento dos presos de todos os estabelecimentos penais para tratamento hospitalar;
- promoção da reintegração social dos presos e o zelo pelo seu bem-estar através da profissionalização, educação, prestação de assistência jurídica, psicológica, social, médica, odontológica, religiosa e material.

Estrutura Física

- Área total do terreno: 48.000 m²
- Área total construída: 8.406 m²
- Área total do “Manicômio”: 6.000 m²
- Área do “Hospital”: 1.970 m²

Espaço de segurança feminino: 45 internas

- 01 galeria
- 11 cubículos de segurança máxima
- 02 enfermarias
- 02 refeitórios
- 01 sala de aula
- 07 pátios
- 01 lavanderia
- 01 biblioteca
- 02 cozinhas

Espaço de segurança masculino: 593 internos

- 06 galerias
- 104 cubículos coletivos
- 07 cubículos de segurança máxima
- 29 enfermarias

Em face destas informações, com a realização de um questionário que trate os objetivos elencados acima, será executado entrevistas com agentes penitenciários lotados no Complexo Médico Penal do Paraná, para aferir informações pertinentes aos seus colegas de trabalho, relacionamentos, infraestrutura, remuneração, com o propósito de qualificar e quantificar os dados extraídos de forma organizada para apresentação junto aos que estejam interessados em informações específica acerca deste assunto.

4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Tem-se dado destaque para o trabalho estratégico nas organizações, o que incide claro, na implementação de uma estratégia no presente trabalho. A princípio o que se precisa é vontade política de avaliar as condições dos servidores no âmbito de suas necessidades, pois o Agente Penitenciário é um servidor público da administração estadual direta do Governo do Estado do Paraná e pertencente ao Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE –, admitido através de concurso público e que, dentro de suas atribuições, tem sua tarefa básica de manter a segurança da Unidade Penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da Unidade Penal (Perfil Profissiográfico, 2004).

O agente penitenciário é o *braço* do estado que mantém contato constante com o preso. É um elo na ligação entre o preso e a sociedade (FERREIRA, 2002), isto é, o agente é ao mesmo tempo o intermediador entre a sociedade que isola e o preso que está isolado.

Muito embora, o agente penitenciário cumpra com eficiência o seu papel, ele é, juntamente com os presos, desprezado e discriminado pela sociedade (FERREIRA, 2002). É imensa a carga de preconceito de que é vítima o agente penitenciário como categoria profissional. Na mesma medida em que as prisões são vistas como um “objeto negativo” por tratar-se de uma forma de “controle social perverso”, (MORAES, 2005) os agentes penitenciários ficam *contaminados*, tornando-se, digamos assim, seus personagens, corporificando e atualizando o mal do encarceramento. Nas palavras de Moraes:

“(...) a população encarcerada passa a ser percebida, entre os estudiosos críticos do sistema penitenciário, como vítimas de uma estrutura social excludente e injusta, com o que, pelo volume de pesquisas feitas, não há como discordar. Por mais que se critique o sistema (grifo do autor) em sua totalidade, o responsável imediato e visível pela guarda e vigilância dessa população é o carcereiro, o guarda ou agente penitenciário. (...) se os agentes penitenciários, por acaso, aparecem ou são referidos e descritos nesses estudos, são apresentados para reforçar o caráter negativo da instituição, ou seja, com algumas exceções, quase sempre como violentos e corruptos”.

O Complexo Médico-Penal do Paraná – CMP é um estabelecimento penal de regime fechado, destinado aos presos do sexo masculino e feminino,

provisórios, condenados a pena de medida de segurança e/ou que necessitam de tratamento psiquiátrico e ambulatorial. O antigo Manicômio Judiciário foi inaugurado em 31 de janeiro de 1969, mudando sua designação para Complexo Médico-Penal do Paraná em 21 de dezembro de 1993.

Em face dessa realidade o presente trabalho tende a verificar os graus de satisfação desses profissionais em relação a suas atividades de serviço prestado ao Estado e automaticamente ao reclusos do ambiente prisional, verificar o grau de satisfação implica na possibilidade de estabelecer política públicas claras em relação ao sistema penitenciário. Mais ainda, é possível estabelecer ações com maior foco em cada um dos componentes da satisfação no trabalho, tais como remuneração, promoções, reajustes, e por fim, trabalhar em problemas pontuais como formação, faixa etária, satisfação quanto ao ambiente de trabalho tanto nas relações interpessoais como nas questões físicas, higiene, alimentação...

PROPOSTA

Constituir uma fonte de dados para verificação, análise e observação de dados relativos à satisfação profissional que abrange os agentes penitenciários lotados no Complexo Médico Penal do Estado do Paraná.

A implantação do presente pode ser levada a cabo em pesquisas posteriores que tenham a finalidade de atualizar os dados extraídos com o presente, e, até mesmo para verificar os avanços obtidos com políticas públicas que podem ser estabelecidas no quadro dos servidores penitenciários do Complexo Médico Penal.

O levantamento de informações pode ser utilizado para aferição de dados que visem o estabelecimento de melhorias em todas as áreas que envolvem os agentes penitenciários, como a padronização de procedimentos, cursos de aperfeiçoamento, estímulos no crescimento profissional, regras claras para ascensão na carreira, valorização dos profissionais, remuneração, saúde do trabalhador, enfim, todas as áreas que direta e indiretamente se relacionem com o bem-estar do servidor, sua qualidade de vida, motivação, ou seja, satisfação no trabalho como agente penitenciário.

Além da realidade infra-estrutural dos presídios os servidores penitenciários precisam ser evidenciados, pois adentramos ao século XXI e temos um cenário de globalização mundial, o crescimento e aperfeiçoamento da gestão penitenciária é um trabalho que exige uma inversão da pirâmide, pois é conjunto e começa com os que mais próximos estão da realidade dos presos e de suas condições, ou seja, os agentes penitenciários.

Claro está que não deve ficar afastado da gestão pública como um todo a busca pela contínua concretização de ações que venham aumentar a qualidade e amplitude da prestação dos serviços públicos, dentre outros fatores de imprescindível importância para resolução de tal intento não se pode deixar de lado a questão do planejamento.

O planejamento na questão da administração pública atualmente tem espaço para manter a continuidade de políticas sérias e permite ainda o desenvolvimento de alvos concretos que podem ser mensurados e medidos pelos gestores, pois não se deve deixar de verificar o legado que o país já teve em relação ao planejamento:

“... as atividades a ele correspondentes se desenvolveram no interior de um aparelho de ‘Estado Herdado’, onde o planejamento teve freqüentemente um caráter demagógico e manipulador (no período militar) ou foi praticamente ‘desativado’ (no período do neoliberalismo) por não estar preparado para atender às demandas que a sociedade cada vez mais complexa hoje lhe coloca. As atividades correspondentes ao PEG deverão, inclusive, buscar sua transformação no sentido do ‘Estado Necessário’, entendido como um Estado capaz não apenas de atender àquelas demandas, mas de fazer emergir e satisfazer as demandas da maioria da população hoje marginalizada. Um Estado que possa alavancar o atendimento das demandas da maioria da população e projetar o País numa rota que leve a estágios civilizatórios superiores.” (DAGNINO, 2009, p. 27)

Portanto como um plano de ação sendo uma ferramenta para implementação de políticas públicas palpáveis que possam ser medidas e aplicadas de forma concreta, planejamento nas organizações que compõem a administração pública é fundamental.

Através de planejamento é possível trazer transparência nas intenções que dirigem a vontade coletiva pela direção governamental, sendo ainda, um fator legitimados das metas que passam a ser compartilhadas entre os atores que passam a trabalhar em sinergia na busca pelos alvos da melhor prestação de serviços públicos.

5 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

5.1 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Foram realizadas entrevistas com agentes penitenciários que trarão dados tabulados em planilhas para mensurar expectativas em relação a satisfação profissional das atividades e quanto ao serviço público prestado por esse servidor penitenciário.

O presente alvo não impede que o projeto venha a se realizar em outras unidades penais do Estado do Paraná, ou ainda, não esgota a possibilidade de novos levantamentos de dados em entrevistas que tenham por objetivo aferir outros dados que não somente os de satisfação do servidor penitenciário, isto tudo, conforme seja o interesse dos responsáveis pela administração penitenciária.

5.2 RECURSOS

Dentre os recursos que serão utilizados está apenas a elaboração de perguntas pertinentes a satisfação no trabalho, os dados obtidos serão tabulados e apresentados em planilhas que permitem a melhor visualização dos resultados e a conclusão final das informações obtidas

5.3 RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se com o presente trabalho que sejam implementadas ações efetivas para motivar e aumentar o nível de satisfação com relação ao trabalho penitenciário, sendo possível estabelecer problemas pontuais para propostas pontuais de resolução. Melhorando de forma geral a comunicação entre os agentes penitenciários e por sua vez estrutura organizacional, facultando a padronização de condutas e diminuição do estresse individual dos profissionais.

Aperfeiçoar as relações interpessoais na linha horizontal e vertical, inovando na criação e compartilhamento de dados criando sinergia para melhoramentos no trabalho.

Com obtenção dos resultados pode-se eleger situações específicas para obtenção de soluções conjuntas que visem integrar e facultar assim maior eficiência e eficácia na gestão penitenciária em relação aos seus servidores.

Averiguar idade, formação, tempo de serviço, horário, remuneração, promoções na carreira, entre outros indicadores para satisfação no trabalho, possibilitando assim conclusões estratégicas acerca de um eventual planejamento com foco na motivação dos agentes.

5.4 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO CORRETIVAS

Podem eventualmente haver dados inconsistentes se comparados apenas com relação aos servidores penitenciários agentes penitenciários, quando comparados com outros profissionais de saúde e administrativos que também compõem o quadro de servidores.

Pode ainda, haver expectativas distintas na perspectiva dos chefes imediatos que estão exercendo tarefas táticas em relação aos agentes penitenciários que estão realizando atividades operacionais, pois podem haver impressões distintas entre uma e outra atividade.

Para corrigir esta problemática os resultados podem ser compartilhados e colhidos entre todos os servidores do quadro de funcionários do Complexo Médico Penal do Estado do Paraná, podendo identificar áreas de maior ou menor satisfação específica e ampliação da coleta de dados a todos os profissionais, não somente aos agentes penitenciários.

CONCLUSÃO

Com o presente trabalho pode-se observar a relevância prática e científica do tema abordado, pois vale ressaltar novamente que o agente penitenciário é o elo que está em constante ligação com os presos. Isso faz parte do seu cotidiano.

No Complexo Médico Penal é importante o exercício da função de forma especial, haja vista as peculiaridades das psicopatologias presentes em internos condenados a medida de segurança, bem como os próprios deficientes físicos e mentais que passam pela Unidade.

A valorização do profissional agente penitenciária é de suma importância, visto que além de ser uma das profissões mais estressantes da atualidade, também exige um reconhecimento e respeito maior em todos os âmbitos, e isso deve ser conquistado com profissionalismo e abordagens inteligentes como a do presente trabalho, que visa ser uma ferramenta de avaliação para uma gestão penitenciária mais eficiente e eficaz no âmbito do Complexo Médico do Estado do Paraná.

O presente projeto de avaliação da satisfação dos agentes penitenciários traz informações cruciais para a administração penitenciária, tais como faixa etária, grau de escolaridade, promoções, remuneração, reposições salariais, além dos gráficos de satisfação no trabalho que abordam de uma maneira mais prática a realidade dos agentes penitenciários do Complexo Médico Penal.

Espera-se seja o presente o início de um jornada de observações que tem por objetivo o melhor desenvolvimento no fim máximo das unidades prisionais, que ressalte-se, vão além das questões físicas de infra-estrutura e desembocam sempre em pessoas.

A conquista de um espaço é a exploração de um limite, não pode haver melhoria e desenvolvimento, aperfeiçoamento e crescimento profissional se não forem adotadas verificações constantes que mensurem a apresentem idéias administrativas, acadêmicas e da própria sociedade, enfim, todos os atores que direta ou indiretamente estão envolvidos neste processo, como o presente trabalho.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

COYLE, A. **Administração penitenciária: uma abordagem de direitos humanos**. Londres. King College London.

DAGNINO, R. P. **Planejamento estratégico governamental**. Brasília: UAB, 2009.

FRANCO, J. O. **Recursos humanos: fundamentos e processos**. Curitiba: IESDE, 2008.

BODÊ DE MORAES, Pedro Rodolfo. **Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários**. São Paulo: IBCCRIM, 2005.

RODRIGUES SANTOS, J. R. **Práticas de segurança nas unidades penais**. Curitiba: ESPEN, 2010.

FERREIRA, E. R. **Prisões, presos, agentes de segurança penitenciária e direitos humanos**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MALMEGIN, M. L. **Redes públicas de cooperação local**. Brasília: UAB, 2010.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v.6, dez. 2003.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto de escala de satisfação no trabalho. **Psico-USF**, v.11 n.2, p.195-205, jul./dez. 2006.

MENDONÇA, R. R. S. **Processos administrativos**. Brasília: UAB, 2010.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Administração e Previdência. Resolução 3027 de 23 de janeiro de 2004. Dispõe sobre o Perfil Profissiográfico do Cargo/Função dos Agentes Penitenciários. **Diário Oficial do Paraná – Executivo**, 23 jan. 2004.

SILVA JUNIOR, N. A.; Satisfação no trabalho: Um estudo entre funcionários de João Pessoa. **Psico-USF**, v.6, n.1, p.47-57, jan./jun.2001.
SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. Editora Bookman, 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 3 ed. Editora Saraiva, 2009.

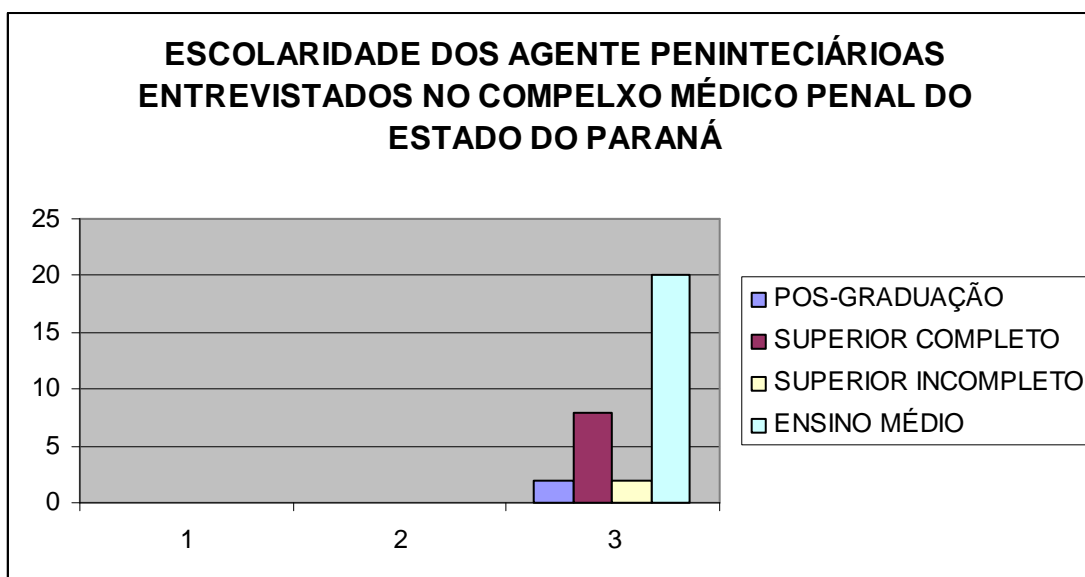
TAYKIR, F. W. **Princípio de administração científica**. 8 ed. Editora Atlas, 1990.

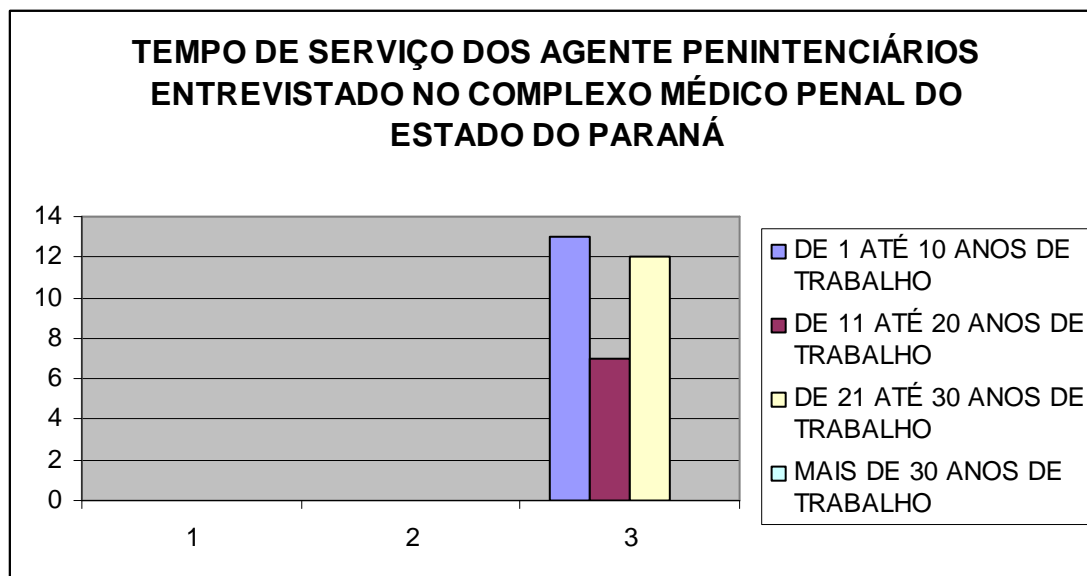
FONTES ELETRÔNICAS ONLINE

PARANÁ. Secretaria de Estado da Justiça e da Cidadania. Departamento Penitenciário do Estado do Paraná. **Complexo Médico-Penal**. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=13>

ANEXO

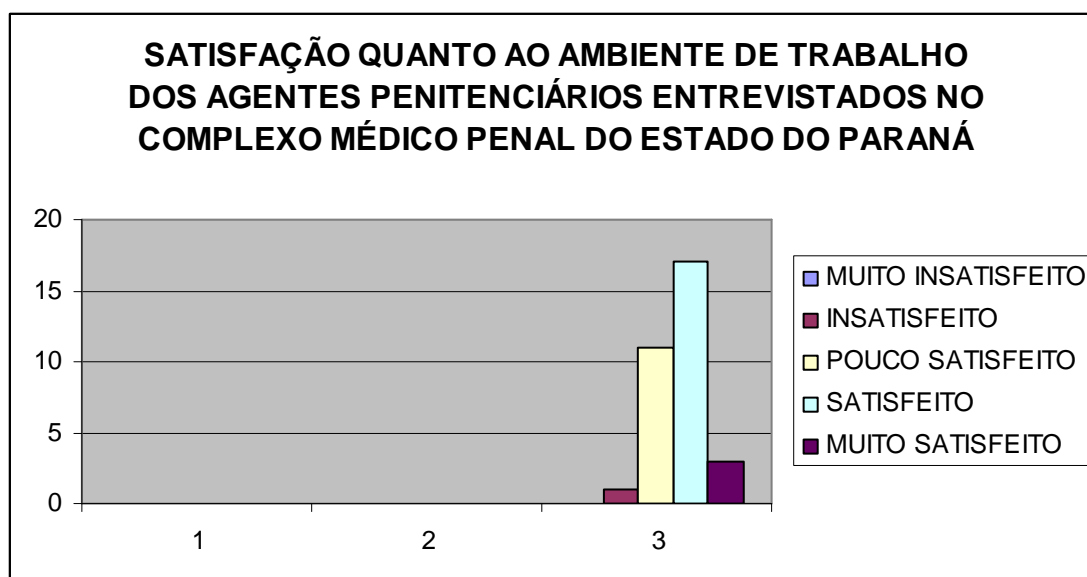
Foram entrevistados 32 agentes penitenciários do Complexo Médico Penal

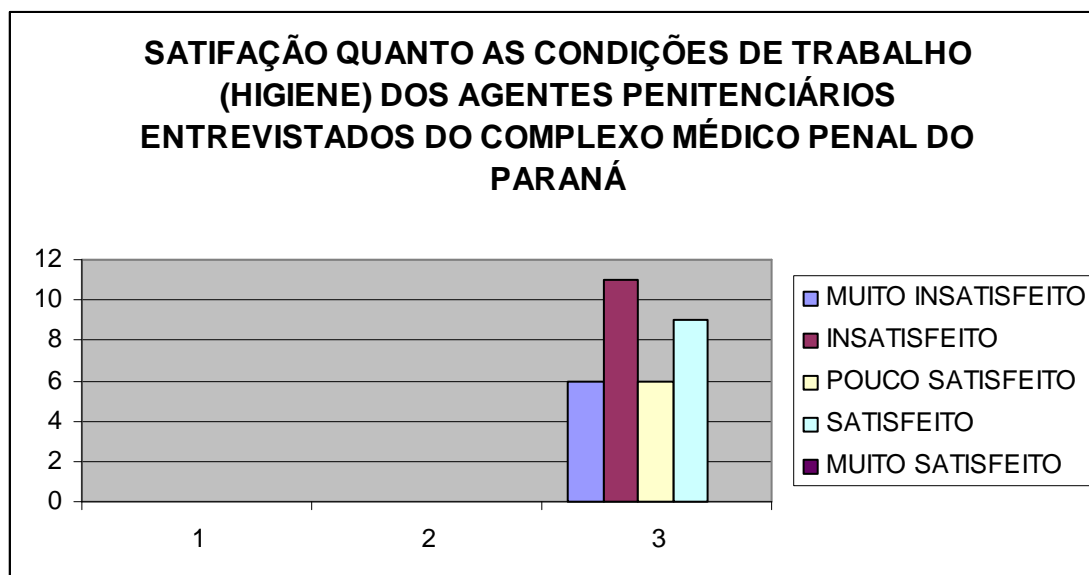
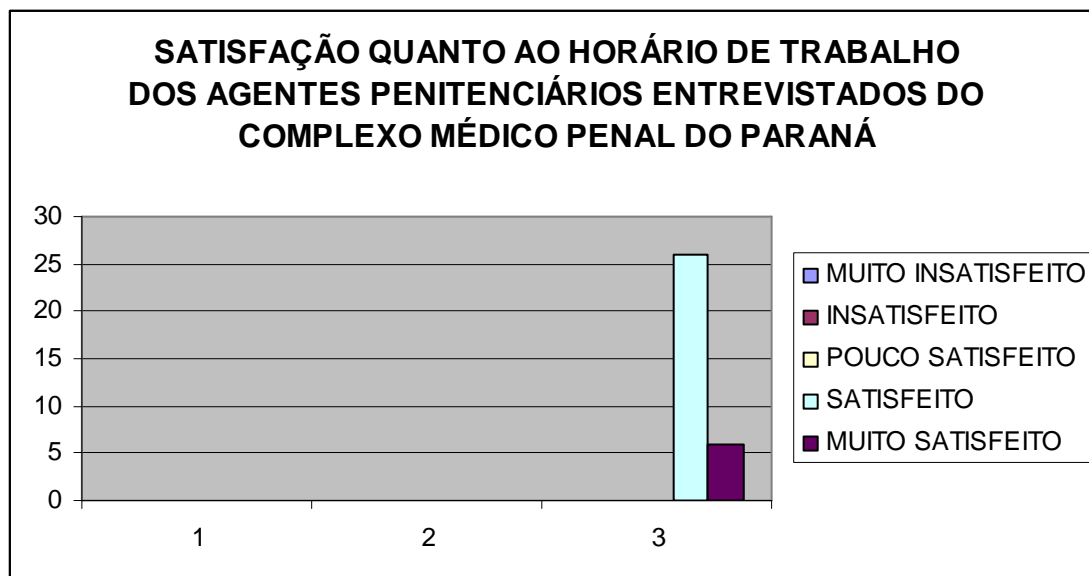




ANEXO

Questionário quanto à satisfação

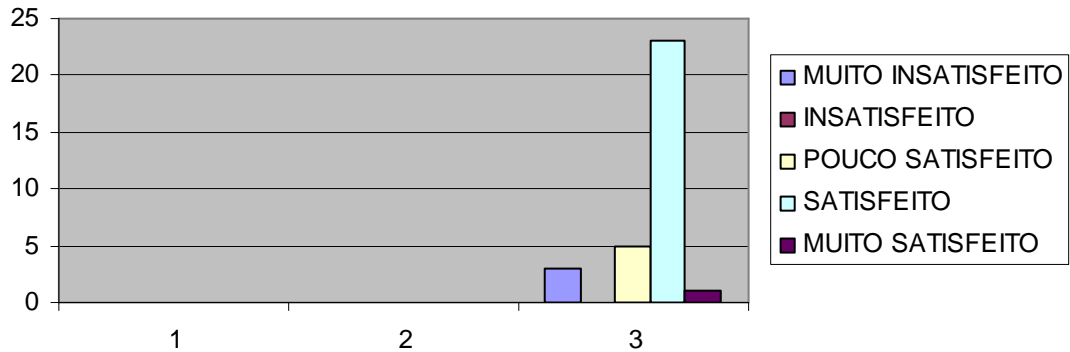




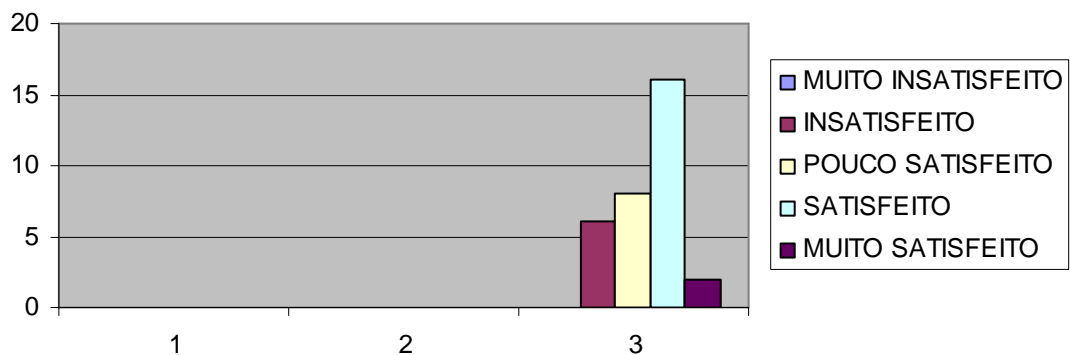
ANEXO

Questionário de satisfação

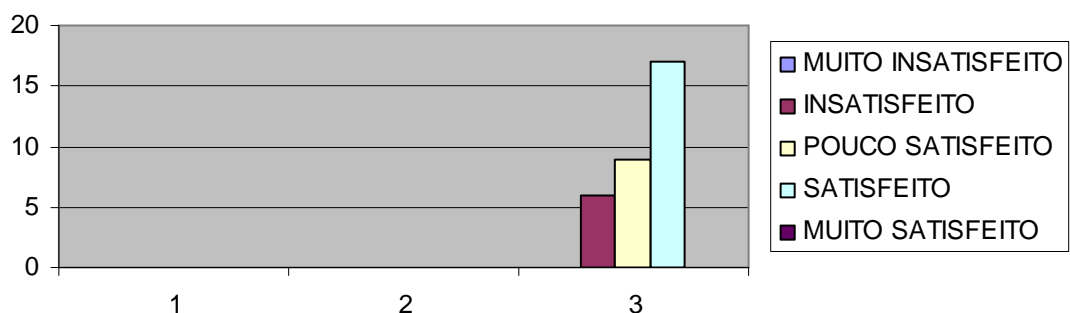
SATISFAÇÃO QUANTO A ROTINA FUNCIONAL DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ



SATISFAÇÃO QUANTO A GESTÃO DA UNIDADE DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ

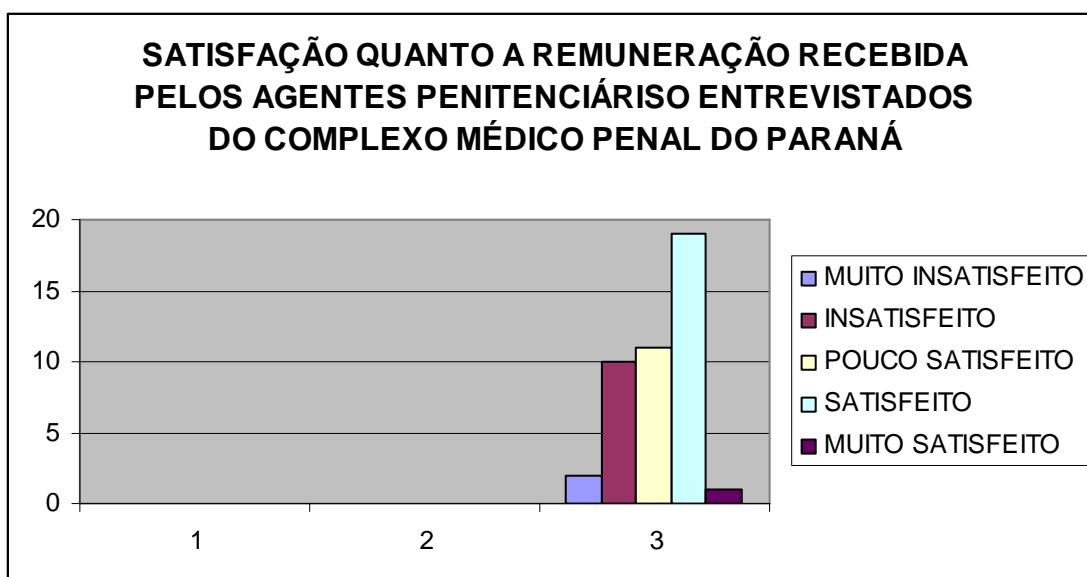
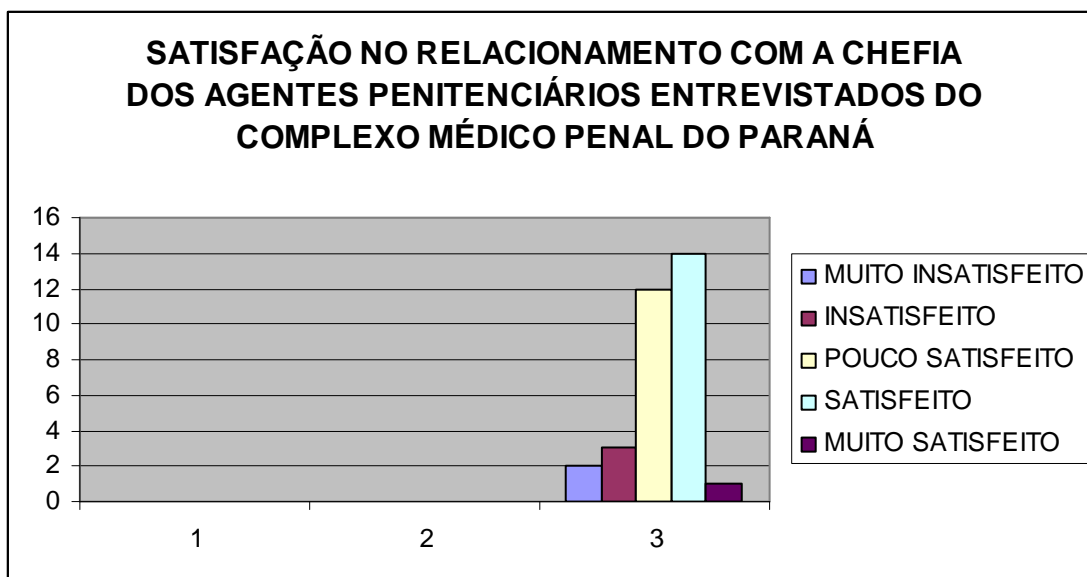


SATISFAÇÃO COM RELAÇÃO A CAPACITAÇÃO DA CHEFIA DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ



ANEXO

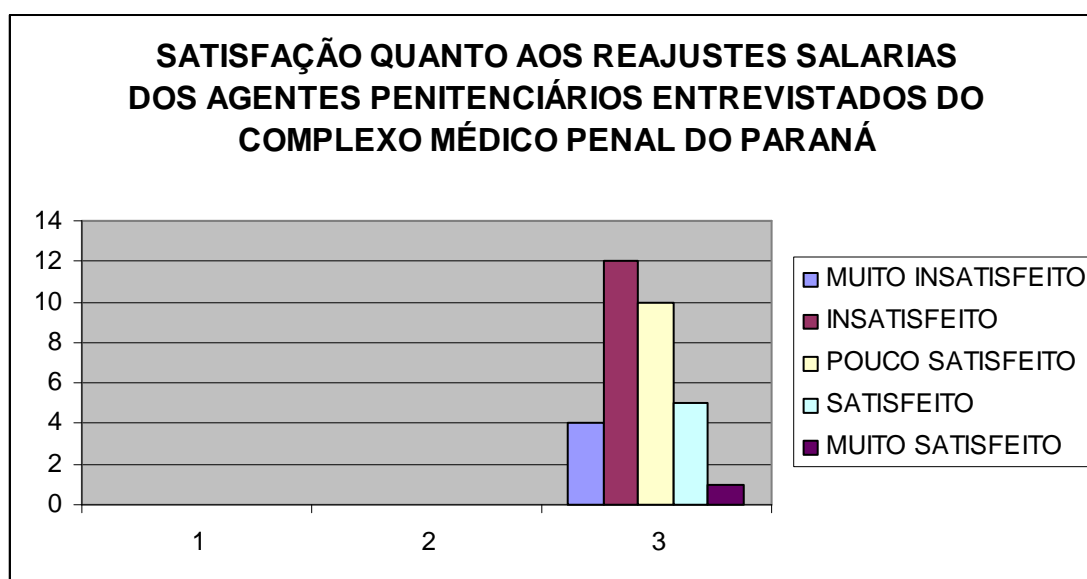
Questionário de satisfação

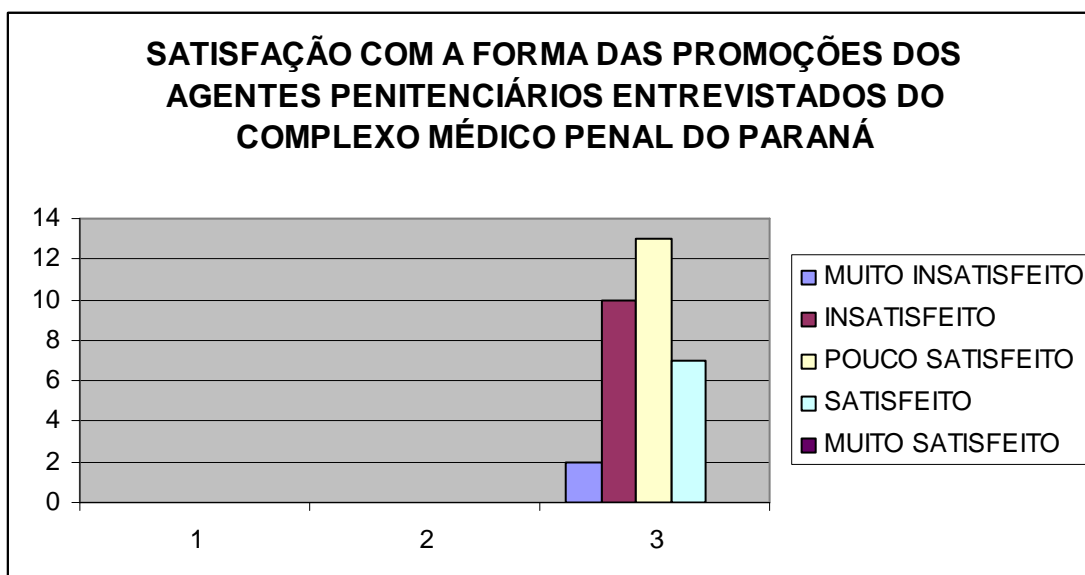
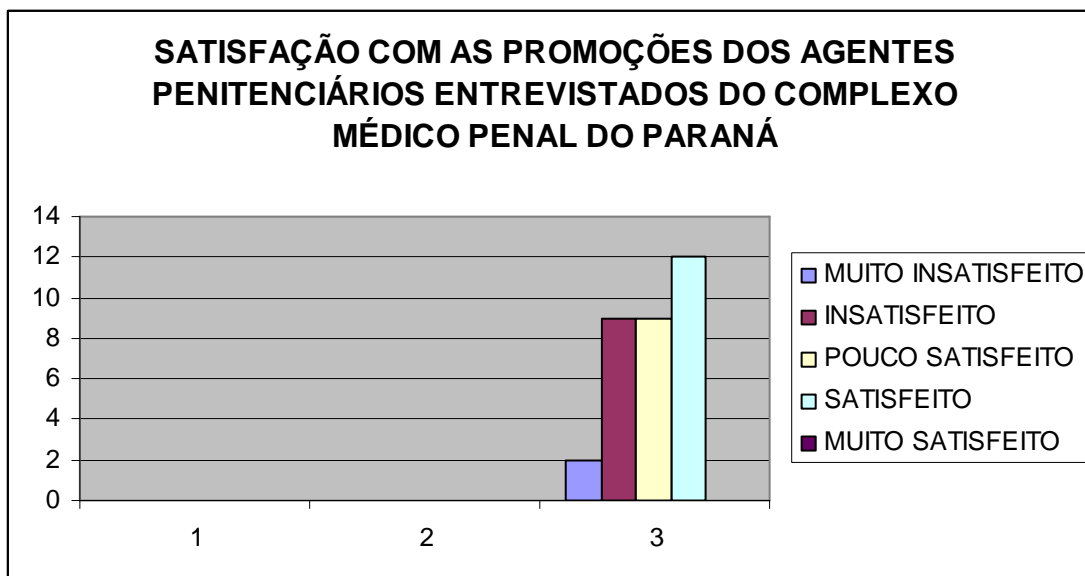




ANEXO

Questionário de satisfação

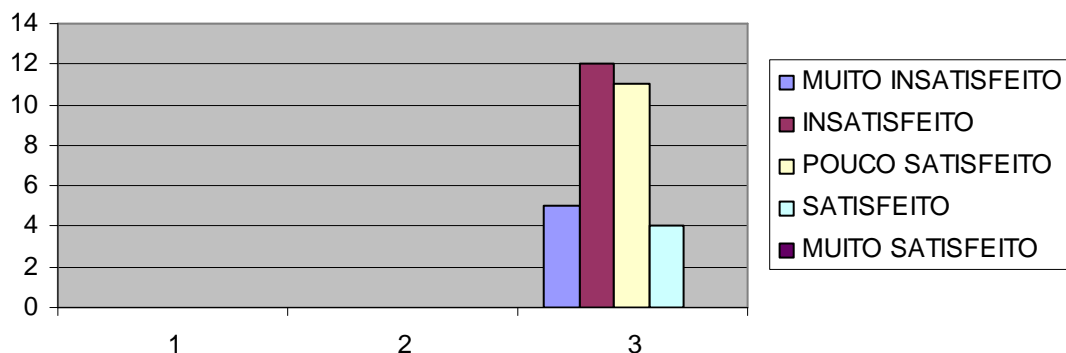




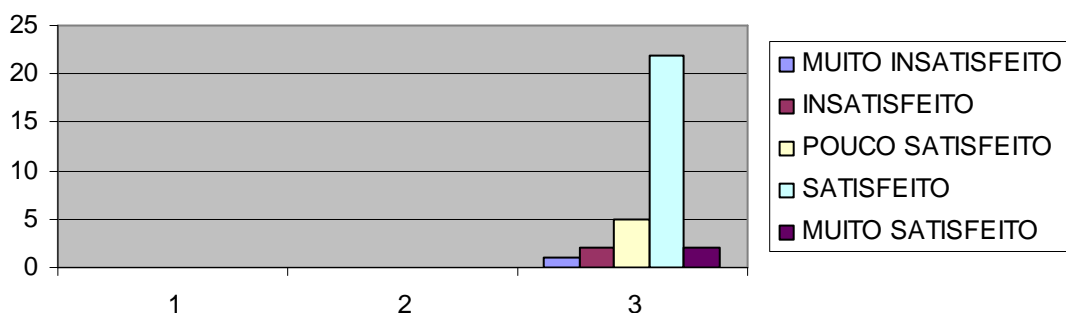
ANEXO

Questionário de satisfação

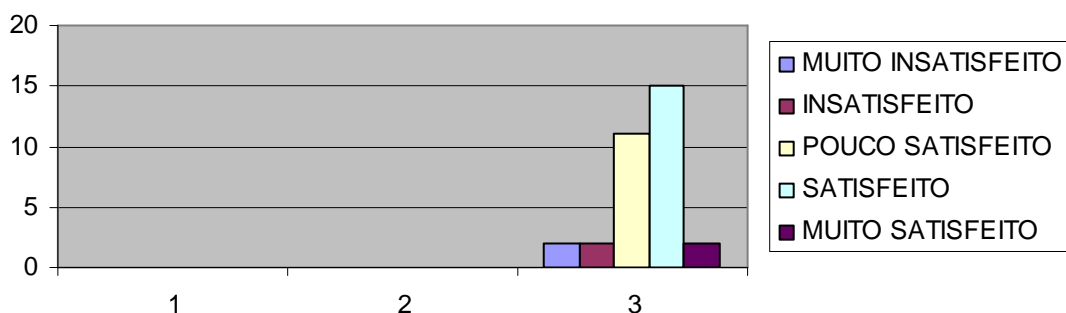
**SATISFAÇÃO QUANTO AO TEMPO PARA PROMOÇÃO
DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO
COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ**



**SATISFAÇÃO QUANTO AO RELACIONAMENTO DE
AMIZADA COM OS COLEGAS DE TRABALHO DOS
AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO
COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ**



**SATISFAÇÃO QUANTO AO RELACIONAMENTO DE
COLABORAÇÃO DOS COLEGAS DE TRABALHO DOS
AGENTES PENITENCIÁRIOS ENTREVISTADOS DO
COMPLEXO MÉDICO PENAL DO PARANÁ**



ANEXO

Questionário de satisfação

