

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

A MOTIVAÇÃO DO AGENTE PENITENCIÁRIO
PARA O TRABALHO

CURITIBA

2003

EDINILSON RODRIGUES DA ROCHA

**A MOTIVAÇÃO DO AGENTE PENITENCIÁRIO
PARA O TRABALHO**

Monografia apresentada como exigência parcial de conclusão do Curso de Pós Graduação em Modalidades de Tratamento Penal e Gestão Prisional, sob a orientação da Professora Maria Aparecida Pedrosa.

CURITIBA

2003

***“ Para reduzir o homem a nada, basta dar
ao seu trabalho o caráter de inutilidade.”
Dostoievsk***

DEDICATÓRIA

Agradeço a Deus, a Noemi pelo apoio, aos filhos Priscila, Sâmela, Rafael e Daniela pela paciência, a professora Cida pela orientação e a professora Ivonete pela idealização do curso, sem os quais não seria possível tal realização.

Edinilson

RESUMO

Trabalho de pesquisa, realizado com quarenta e oito Agentes Penitenciários do Estado do Paraná, mais especificamente, dez agentes da Penitenciária Estadual de Maringá, oito agentes da Penitenciária Estadual de Londrina, dez agentes da Penitenciária Central do Estado, dez agentes da Prisão Provisória de Curitiba e dez agentes da Colônia Penal Agrícola. nos meses de junho a setembro de 2002, sobre o tema: A Motivação do Agente Penitenciário para o Trabalho. É um trabalho de cunho bibliográfico, com o embasamento científico de vários autores que falam sobre o tema e, também de campo, onde foram analisadas as respostas dos agentes penitenciários, relacionando-as entre si. Teve como objetivo descobrir o nível de motivação do agente penitenciário estadual e, para isso, foi elaborado um questionário conciso, de forma a considerar as dificuldades dos agentes penitenciários e também suas aspirações. Dentre as pesquisas, se constatou que há duas fontes de motivação. Uma interna, designada como motivação intrínseca, já que é inerente ao indivíduo, e outra externa, designada como extrínseca, onde o indivíduo precisa de elementos externos para motivá-lo. Conforme hipótese levantada no projeto, o agente penitenciário do estado do Paraná não está motivado para o trabalho. Muito embora existam elementos que motivem o profissional, independente da profissão, há também, uma série deles que não motivam quando abundantes, porém, quando escassos, exercem papéis desmotivadores no exercício da profissão, tais como salários, ambiente de trabalho, valorização profissional, etc. Concluímos que devido ao abandono por parte do governo estadual e também federal ao servidor penitenciário e ao preso sob sua custódia, desencadeou uma série de problemas ao sistema penal brasileiro, dentre as tais a desmotivação do agente penitenciário para o trabalho. Assim, é de suma importância que os agentes penitenciários estejam motivados para o trabalho, devendo buscar essa motivação em seu interior. Também, é necessário o governo assumir o seu papel, no que tange a salários, recursos, ambientes, etc, para não desmotivar o agente, cuja finalidade precípua é recuperar vidas que a sociedade, direta ou indiretamente a marginalizou.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
I – A MOTIVAÇÃO.....	03
II – O AGENTE PENITENCIÁRIO.....	11
II.1- Atividades práticas ou rotineiras.....	12
II.2- Atividades de vigilância ou investigação.....	15
II.3- Atividades humanas ou sociais.....	15
II.4- Considerações gerais	16
III - ORGANIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	19
III.1 – Gráficos da pesquisa por Unidade Prisional.....	19
III.1 – a) Penitenciária Estadual de Maringá.....	19
III.1 – b) Penitenciária Estadual de Londrina.....	24
III.1 – c) Penitenciária Central do Estado.....	30
III.1 – d) Prisão Provisória de Curitiba.....	36
III.1 – e) Colônia Penal Agrícola.....	41
III.1 – d) Considerações dos gráficos	47
III.2 – Resultado Geral	49
III.2 – a) Gráficos das Respostas da Pesquisa.....	49
III.2 – b) Considerações dos Gráficos.....	54
III.2 – c) Análise e Interpretação dos Resultados Gerais da Pesquisa.....	55
III – NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO E SUA CORRELAÇÃO.....	58
III.1 – Gráficos demonstrativos.....	58
III.2 – Considerações dos Gráficos.....	64
III.3 – Interpretação dos resultados.....	66
III.3 – a) Nenhuma Motivação.....	66
III.3 – b) Pouca Motivação.....	67
III.3 – c) Meio Motivados.....	68
III.3 – d) Muito Motivados.....	69
CONCLUSÃO.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	74
APÊNDICES.....	76

INTRODUÇÃO

A motivação é a mola propulsora das realizações humanas. Para haver um bom rendimento de um profissional em qualquer área, é necessário que o mesmo esteja motivado. O profissional, em qualquer atividade, motivado, trabalha de modo a obter um rendimento no que faz, conseguindo atingir os objetivos pré-determinados.

No departamento Penitenciário, a motivação do profissional de segurança, o Agente Penitenciário, é de suma importância, pois, o mesmo está, não só fazendo a segurança do interno, do estabelecimento penal e da sociedade, como também fazendo parte do processo de reeducação e reinserção social do apenado. O agente, é o principal personagem no Sistema para a efetivação de tal objetivo.

A partir das condições impostas pela sociedade onde o capital prevalece acima de quase todos os valores morais, sociais, etc, é de suma importância que o indivíduo recluso em um estabelecimento penal, encontre pessoas que de uma forma ou de outra possam passar exemplos, pelos gestos, palavras e ações que despertem para a auto-valorização.

O que motiva o indivíduo?. Quais as necessidades fundamentais para fazer com que um indivíduo que exerça uma atividade profissional, a qual a motivação fará diferença no resultado final do processo, venha a estar motivado no exercício de sua profissão?

A motivação do profissional, está diretamente ligada com a sua condição material, ou seja, o valor pago a atividade que exerce, pois, se o profissional receber um valor que considere digno e suficiente para atender as suas necessidades, ele estaria exercendo a sua profissão com uma certa motivação. Por isso ouvimos dizer, de alguém, sem motivação: “que trabalha de acordo com o salário”.

Porém, a motivação não está relacionada somente a valores materiais pagos pelo exercício de sua profissão mas também a outros quesitos, os quais fazem com que o profissional esteja motivado naquilo que faz, independentemente de seu salário.

O indivíduo é também motivado por fatores internos, ou seja, são inerentes ao indivíduo, estão no âmago do seu ser, os quais fazem com que todos os obstáculos sejam vencidos, permanecendo motivado, independente da valorização recebida ou não.

Assim, é necessário saber como o indivíduo adquire a motivação. Se ela é hereditária ou advém do contexto social na sua infância, como família, escolas, etc. De onde vem essa motivação? Por essas questões e, outras que surgirão no desenvolver do trabalho, envidamos por um caminho que nos possibilitará conhecer sobre a motivação. Como ela é adquirida? Como relacionar o Agente Penitenciário das Unidades Prisionais do Paraná com esse aspecto tão importante. O Agente Penitenciário está motivado ou não? Por que, e como fazer para que a motivação seja uma constante na vida desse profissional?

O Sistema Penitenciário no Estado do Paraná, e também do Brasil, passa por uma crise em diversos setores, principalmente nas questões de segurança, o que envolve o Agente Penitenciário. A motivação é uma qualidade do profissional que faz diferença nesse processo, pois o indivíduo motivado supera as barreiras e vence as dificuldades.

Diante dessas dificuldades que, estão ligados ao contexto social, onde a família tem se omitido no papel de educar e transferido essa obrigação à escola, a qual não tem sido eficiente, surge a necessidade da Lei, meio coercitivo e punitivo àquele que não se adapta a uma vida social, pacífica e harmoniosa. Assim, o indivíduo que transgredir a Lei, e é recluso em um estabelecimento penal, necessita encontrar no Agente Penitenciário, cujo contato é maior, a motivação para o trabalho, e receber o devido tratamento penal.

A insegurança da maior parte dos estabelecimentos penais, no que se refere a condições físicas e tecnológicas, aliadas aos desrespeitos por parte dos presos, contribui para baixar o nível de motivação dos agentes, os quais, mesmo cumprindo os seus “deveres”, fazem sem um comprometimento profissional com esses internos, e muitas vezes não acreditando na possibilidade de sua reinserção social. Envidamos por descobrir o que levou o agente penitenciário a perder, se é que já teve, a motivação para trabalhar com os internos. Se houver uma causa, que possa ser corrigida ou evitada, o Departamento do Estado do Paraná terá um grande avanço, pois o Agente Penitenciário, motivado, poderá então desempenhar o seu papel de reeducador a contento, contribuindo para uma sociedade melhor em todos os sentidos. Pois, uma reeducação eficiente, sem dúvida alguma, contribuirá para uma diminuição dos índices de marginalidade e pobreza em nosso Estado.

Para concretizar essa pesquisa, faremos uso de literaturas já existentes sobre o assunto e também da opinião de alguns agentes penitenciários que trabalham em estabelecimentos penais das unidades prisionais do Estado do Paraná.

I- A MOTIVAÇÃO:

Compreender a motivação humana implica em entendermos os motivos que levam os indivíduos a agir.

A motivação pode apresentar-se intrínseca e extrínseca, isto é, é impelido por si mesmo ou o realiza por algo ou por alguém.

Os trabalhos de Maslow (citado por PALUDETO & LINDNER, 1998) nos indicam que as necessidades humanas podem ser hierarquizadas em níveis. Esses níveis são identificados como frutos de necessidades e, são divididas em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, afetivo-sociais, de estima e de auto-realização. Tais grupos estão ligados numa escala ascendente – quando se satisfazem as necessidades de um deles, torna-se urgente passar ao patamar seguinte. Saciada a necessidade, porém, o estímulo desaparece.

“As necessidades humanas básicas podem ser assim hierarquizadas: primeiramente a pessoa preocupa-se com as coisas que o mantém vivo, como o ar, alimentos, abrigo. Para um homem excessivamente faminto, não existirá nenhum outro interesse que não seja alimento, assim, seus valores, sua filosofia de vida, eles estão intrinsecamente relacionadas com as necessidades biológicas”.

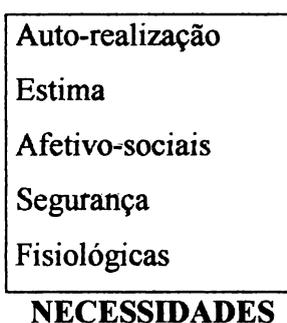
(MASLOW, citado por PALUDETO & LINDNER, 1998)

Depois de resolvido o primeiro problema, que é a fome, surge um novo fator de motivação, que será o segundo conjunto de necessidades, ou seja, a segurança do indivíduo. Pois o mesmo quer ter certeza de que a necessidade fundamental do primeiro nível estará satisfeita, aspirando por consequência a estabilidade, a proteção, a força do protetor e assim por diante.

Resolvido o segundo nível, o ciclo se repete, pois um outro conjunto de aspirações surgirá. O terceiro nível será as necessidades de amor, afetividade e a integração a um grupo, onde a pessoa passa a se preocupar com o relacionamento afetivo, para com o sexo oposto, com os parentes, com os amigos, companheiros de trabalho e com as pessoas em geral.

Surge então o quarto nível de motivação, no qual estão incluídas: as necessidades relacionadas com a auto-estima, o auto-respeito e a admiração de outras pessoas. O indivíduo neste estágio busca a dignidade, satisfação no trabalho, e sentir que o que faz tem valor para si e para os outros.

No quinto estágio, haverá as necessidades de auto-aperfeiçoamento, onde o crescimento intelectual, pessoal e profissional serão elementos de motivação.



O psicólogo Frederick Herzberg (citado por PALUDETO & LINDNER, 1998) criou a teoria dos fatores de motivação, que são divididos em fatores motivadores e básicos. Os fatores básicos não são capazes de motivar, mas causam insatisfação quando desatendidos. Incluem-se em tal grupo itens simples, contudo, o fator mais importante é o salário, pois as pessoas, precisam de um certo nível de renda para satisfazer suas necessidades. O salário baixo, aliado à falta de incentivo, provoca a desmotivação. Um outro fator que também desmotiva, é a insegurança no emprego.

Fatores básicos:

- a) Salário e benefícios: benefícios adicionais como bônus, prêmios, férias, carro da empresa e itens assemelhados, incrementam o salário.
- b) Condições de trabalho: incluem a quantidade de horas, as características do ambiente, as instalações e os ambientes necessários.
- c) Política da empresa: a política da empresa é formada pelas regras- formais e informais – que governam empregador e empregados.
- d) Status: o status é medido por itens como cargo, autoridade e relação com os outros, refletindo o nível de aceitação.
- e) Segurança no trabalho: trata-se do grau de confiança que o funcionário tem em relação a sua permanência na empresa.
- f) Supervisão e autonomia: refere-se ao grau de controle que um profissional tem sobre o

trabalho que o executa.

- g) Vida profissional: inclui o nível e o tipo de relação com os colegas no ambiente de trabalho.
- h) Vida pessoal: equivale ao tempo dedicado à família, aos amigos ou a interesses individuais.

O segundo grupo de fatores identificados por Herzberg (citado por PALUDETO & LINDNER, 1998) é o dos motivadores, ou seja, aqueles que realmente estimulam as pessoas. A capacidade de alcançar tais fatores depende do prazer no trabalho e do envolvimento de cada um. Quanto maior o envolvimento, maior a satisfação com as conquistas do dia a dia. Os fatores motivadores são construídos a partir do crescimento e da auto-realização que cada membro do grupo extrai de suas tarefas.

Fatores motivadores:

- a) Conquistas: alcançar ou ultrapassar os objetivos de uma tarefa importante envolve um impulso humano básico. Trata-se de um forte motivador e de uma rica fonte de satisfação.
- b) Avanços: promoções e prêmios pelas conquistas são muito importantes. Provavelmente, o maior fator de motivação para uma pessoa é sentir a possibilidade de progresso.
- c) Interesse: ter um trabalho que oferece satisfação para as pessoas, e para o grupo como um todo, constitui uma força motivacional importante. Dentro do possível, as tarefas devem considerar os interesses individuais.
- d) Reconhecimento: o reconhecimento das conquistas pelos superiores é altamente motivacional, pois ajuda a fortalecer a auto-estima. Para muitos funcionários, o reconhecimento tem o valor de uma recompensa financeira.
- e) Responsabilidade: a possibilidade de exercer a autoridade e o poder exige as capacidades de comando, de correr riscos e de auto-gestão. Todos esses elementos estimulam a auto-estima e motivam quem assume novas responsabilidades.

Não devemos esquecer que, satisfazer somente as necessidades básicas, é algo que não motiva ou mantém motivado o indivíduo por muito tempo. Se houver algum equívoco no atendimento dos fatores básicos pode-se obter alguns problemas a um longo prazo. Quanto mais opções de fatores de motivação houver, maior será a motivação. Ao se ter insegurança em relação ao trabalho há a desmotivação de todos. Um bom meio de reconhecer um trabalho bem feito, é a recompensa.

McClelland (citado por PALUDETO & LINDNER, 1998) propôs que a motivação

humana está relacionada com a satisfação de três necessidades: de poder, afiliação e realização. Quase todas as pessoas possuem essas três necessidades vivenciadas em todos os seus objetivos, contudo não com a mesma intensidade. O que vai de alguma maneira os padrões pessoais de motivação, é justamente a não similaridade de graus entre poder, afiliação e realização.

- a) **Motivação para a realização:** o indivíduo preocupa-se com a realização de algo único, com o atingimento de padrões de excelência e os objetivos a um longo prazo. Assume responsabilidade pessoal pelo seu sucesso ou fracasso, gosta de assumir riscos calculados e prefere receber feedback imediato de suas ações, a fim de verificar se está obtendo êxito. É orientado para a tarefa, e seu senso de responsabilidade pessoal pode impedir-lhe de delegar autoridade. O líder que aqui se identifica pode criar um tipo de clima bastante favorável na organização se sua necessidade de realização for contrabalançada por necessidades moderadas de poder e associação.
- b) **Motivação para o poder:** o indivíduo volta-se para a obtenção e manutenção do controle, buscando os meios para influenciar os outros. Um líder, precisa ter uma motivação para o poder, de uma forma bem alta, o que não o torna necessariamente autocrático. Se ele vai utilizar bem desta influência dependerá dos outros motivos e valores que possui.
- c) **Motivação de afiliação:** é orientado aos relacionamentos, busca relações emocionalmente positivas, valoriza as amizades, as atividades associativas, como reuniões, festas, visitas, conversas. A colaboração e a comunicação lhe são importantes. No caso do líder, a preocupação com os relacionamentos é necessária, uma vez que compreendendo as necessidades dos outros pode gerar um clima que as leve em consideração. Outro fator também é que, comunicar-se mais e de uma forma afetuosa propicia maior participação de todos.

Assim, para MacClelland, (citado por PALUDETO & LINDNER, 1998), a motivação é intrínseca e determina o comprometimento e dedicação com que nos envolvemos em todas as atividades. O entusiasmo que sentimos no dia-a-dia provém da compreensão de nossos padrões pessoais de motivação, ou seja, aquilo que nos satisfaz. Também precisamos ter claro e definido nossos objetivos pessoais, assumindo responsabilidade pessoal em conquistá-los, mantendo-nos perseverantes e coerentes em nossas atitudes.

Em resumo, o entendimento dos comportamentos relacionados à motivação, deve-se levar em conta aspectos como: as percepções do indivíduo sobre seu objetivo e seu desempenho; a situação externa e a tarefa; e a importância desta tarefa para satisfazer suas necessidades e dificuldades envolvidas.

A pessoa é a responsável por sua própria motivação, isto é, devido os elementos externos não serem fixos, eles vão depender de como as pessoas irão interpretá-los.

“É possível concluir que o trabalho educacional proporciona o preenchimento de todas as necessidades identificadas, desde que determinadas condições estejam satisfeitas”

(NEIRA, 1996, p. 107).

Uma das condições, supracitadas, é a própria instituição prisional. Porém, é irreal afirmar que todos os agentes penitenciários estejam motivados. Por outro lado, é necessário salientar que há um peso muito grande das condições ambientais de instituições sobre os níveis de motivação nas pessoas.

A motivação pessoal é a essência para vencer na vida e todo ser humano precisa de entusiasmo. É preciso que se mudem alguns hábitos como reclamações, pessimismo, inveja, pois isso acumula coisas ruins e impede que as pessoas prossigam para algum fim. É importante ter uma auto-motivação, acreditar em suas potencialidades.

“No mundo de hoje, é preciso ser entusiasmado. A pessoa entusiasmada é aquela que acredita na sua capacidade de transformar as coisas, de fazer dar certo. Entusiasmada é a pessoa que acredita em si. Acredita em outros. Acredita na força que as pessoas tem de transformar o mundo e a própria realidade.”

(FILHO, 1995, p.3)

“Quem vive reclamando, falando mal dos outros, reivindicando dia e noite maiores benefícios, é uma pessoa que precisa ser retreinada a ver o outro lado do mundo, o outro lado das pessoas.”

(FILHO 1995, p.7)

Nenhum comportamento existe sem que uma causa motivadora o determine, ou seja, as ações dos indivíduos sejam benéficas ou maléficas, são condicionadas por algum tipo de causa ou força que o induza a agir como agiu.

“O adulto normal apresenta quatro desejos fundamentais: desejo de segurança, desejo de correspondência ou resposta, de reconhecimento, prestígio ou aprovação social e de novas experiências”.

(TOMAS, 1991. p 131)

O interesse também é importante como uma força motivadora, pois havendo um objetivo a ser alcançado, este, desperta no indivíduo uma atração forte o suficiente para que o mesmo evidencie todos os seus esforços em busca de o alcançá-lo.

“A aquisição de conhecimentos e a formação de hábitos apropriados de pensamento e de ação dependem do interesse que nos motive”.

(THORNDIKE citado por MOSQUERA, 1984 p.145)

Até 1920, o problema da motivação não havia sido suficientemente explorado. A idéia de impulso como força motivadora ou princípio motivador fundamental, surgiu a partir de estudos espontâneos, realizados a partir da Primeira Guerra Mundial e que se constituíram em análises críticas do processo comportamental do indivíduo.

O que será então motivação? Há uma definição plausível deste tema tão importante para a sociedade hodierna?

“Motivação é um estado consciente de sentir-se impulsionado, onde se manifestam os motivos que têm por objetivo a redução de uma tensão causada pela necessidade. Quanto mais forte for a tensão, mais intensa será a motivação.”

(CORREL, citado por MOSQUERA, 1984, p.147)

O ser humano nunca se acha absolutamente livre de motivação, pois quando se extingue um motivo, isto é, se alcança um objetivo ou se o não alcança, um novo motivo volta aparecer.

Mesmo que não seja demasiado, a motivação deve existir num mínimo possível e em qualquer circunstância, pois não há ação sem motivação.

Há a divisão de todo o conjunto da motivação humana em dois grupos, denominada auto-expansão e auto-conservação, ou seja, o homem procura satisfazer-se dentro de um quadro referencial imediato e ao mesmo tempo projetar-se para o futuro em busca de mais e

melhor. Tudo o que o homem fizer, pensar e sentir está relacionado com estes motivos básicos que são: manter-se e expandir-se.

É bastante complexa a motivação humana, principalmente se pensarmos nas disposições persistentes de motivação; são estas disposições que distinguem os homens entre si. Tais disposições podem ser inativas ou se tornarem evidentes sob condições adequadas de motivação.

Ligada a fatores de equilíbrio está a condição de bem estar do homem, seja consigo mesmo ou com o meio e todo o comportamento humano, apenas é um meio para alcançar o equilíbrio. Esta busca de um equilíbrio dinâmico conduz a um constante rompimento que gera tensão; esta tensão vai atuar como um impulso em direção a um objetivo, que permita o restabelecimento do equilíbrio. A esta tensão chamamos motivos.

“Motivo é um estado de tensão, uma impulsão interna, que inicia, dirige e mantém o comportamento voltado para um objetivo. Este objetivo é, muitas vezes, chamado de incentivo.”
(FALCÃO, 1986,p.62)

A motivação é o tema que mais atrai as pessoas, pois todos queremos saber o porquê de comportamentos tão diferentes. Mesmo que os fenômenos sejam os mesmos, haverá diferenças nas atitudes das pessoas diante desses fenômenos. Para exemplificar: se observarmos uma garrafa, com uma bebida qualquer, pela metade, para alguns, esta terá ainda metade para ser usufruída, e dirão: “ainda tem bastante”; para outros nenhuma diferença fará, ou seja, passará despercebido, a quantidade de líquido usufruído e a quantidade restante; para outros, enfatizarão o fato de a metade do líquido da garrafa já ter sido usufruído, e dirão: “já está acabando”.

A motivação psicologicamente, é o que acontece no interior do indivíduo e o leva agir mental e fisicamente. Uma pessoa motivada não mede esforços para alcançar seus objetivos.

Estar motivado é ter interesse e ter interesse significa, estar dentro, isto é, não se sentir separado da atividade, realizando-a por obrigação, sem vontade.

Há atividades em que o interesse da pessoa está na própria realização das mesmas. A situação que envolve melhores condições de motivação é aquela que reúne o interesse pelo futuro das atividades como a satisfação causada pelo exercício da mesma.

“A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não pode jamais motivar outra, o que ela pode fazer é estimular a outra, a probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada a força de um desejo”.

(BERGAMINI, 1993. p 38)

II- O AGENTE PENITENCIÁRIO

Embora o nome não seja muito antigo, a função é dos primórdios da existência humana, ou seja, a função de guardador ou segurança de presos, existe já há muito tempo. Na Bíblia Sagrada, há a citação de que José, quando esteve preso, acusado de tentativa de estupro à mulher de Potifar, teve a confiança do carcereiro a ponto de tomar conta de tudo na prisão. Gn 39. 1-23. Ou seja, lá, já havia a prisão, um código, um réu e também o carcereiro, e quem diria: “o preso de confiança”. Isto é, embora possa existir algumas diferenças quanta a finalidade da prisão, o carcereiro, guarda de preso, agente, carcerário, penitenciário ou prisional, não importa o nome que lhe é dado, todos atendem ao preso sob sua custódia. È bem verdade que conforme a época, de acordo com o país, a situação econômica, social e legal, a finalidade do agente irá mudar no que diz respeito ao atendimento ao preso. De segurança ou guardador de preso, por meios preventivos ou coercitivos, até ser considerado como principal responsável para a reinserção ou reintegração social do preso à sociedade, são modificações que irão ocorrer durante o processo histórico evolutivo da sociedade humana. Destarte considerar a importância do Agente Penitenciário, para a reinserção social do apenado sob seus cuidados, é que partimos para o tema proposto, com a finalidade de conhecer o Agente Penitenciário do Estado do Paraná, seus problemas, seus anseios e muito mais: como anda a sua motivação para a função que exerce, visto ser uma função muito importante, além de ser, como a própria ONU define: uma profissão árdua e penosa. Sem dúvida, conhecer o Agente Penitenciário, o seu contexto enquanto servidor e, as suas expectativas profissionais, trarão benefícios a toda sociedade paranaense e por que não dizer brasileira.

O agente Penitenciário é o elo de 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. Dentre tantas tarefas de responsabilidade do agente, podemos classificá-la em três tipos principais: Atividades práticas ou rotineiras, atividades de vigilância ou investigação e atividades humanas ou sociais. Todas elas devem priorizar o Tratamento Penal. Vejamos:

II.1 - Atividades práticas ou rotineiras:

Dentre as atividades práticas ou rotineiras podemos classificá-las em três tipos principais: apoio aos técnicos, apoio à segurança interna e apoio aos presos.

Apoio aos técnicos: o agente penitenciário tem, no seu plantão, a responsabilidade de conduzir o preso aos diversos setores e atendimentos técnicos. Entendemos por atendimentos técnicos, os atendimentos que envolvem o departamento jurídico, interno ou externo, departamento social, psicologia, psiquiatria, pedagogia, terapia ocupacional, educação, enfermagem, tesouraria, controle de presos, segurança e inspetoria. Dentre esses atendimentos, alguns são agendados exclusivamente pelos departamentos, enquanto outros, são pela própria solicitação dos presos. Quando o preso é chamado para um determinado atendimento, seja do setor jurídico, social, segurança, etc, o agente vai até o cubículo que está o preso, lhe informa do atendimento e aguarda que o preso se vista adequadamente. Verifica se o preso está pronto, se não possui em suas mãos alguma ameaça a segurança interna e assim, abre a porta do cubículo em que o preso está alojado, o qual ao sair, é fechada imediatamente, pois geralmente divide o cubículo com um ou mais internos, e se não, deve-se fechar a porta para evitar que alguém ali entre e roube alguma coisa. O preso é em seguida revistado, e dependendo da Unidade, é também algemado e conduzido ao setor que o solicitou. Pode tudo isso ser feito por apenas um Agente ou por vários Agentes que estão em serviço em vários postos, que se interpõe, dos cubículos até os setores de atendimentos. Assim, o preso, até chegar no setor de atendimento, poderá passar por várias revistas. Após receber o atendimento, o preso é reconduzido ao cubículo, e a rotina se repete. O Agente faz esse tipo de trabalho diversas vezes no dia, pois são muitos os internos solicitados e geralmente poucos os agentes em serviço, Na Penitenciária Central, por exemplo, nós trabalhamos em torno de 11 agentes, para atender em média cada um, cerca de 130 presos, pois a população carcerária é em torno de mil e quinhentos presos distribuídos em 11 galerias. Geralmente para atender a todas as solicitações do dia, o agente se vê obrigado a conduzir dois, três e até quatro internos de uma vez, para o atendimento, o que, na tentativa de priorizar os atendimentos, vê-se obrigado a fragilizar a segurança. O ideal seria para um preso, um agente. Algumas vezes o agente também é incumbido de levar até o preso algum documento ou recado de alguns desses departamentos. Deve o agente, independente do setor que esteja, facilitar a saída e o encaminhamento dos presos aos diversos setores técnicos desde quando devidamente autorizados e que não comprometa a segurança interna da Unidade.

Apoio à segurança interna – esse serviço realizado pelo agente, poderá variar de acordo com a perspicácia e interesse de cada servidor, porém, o que vamos priorizar no texto é o aspecto da segurança. O agente ao ser escalado em uma galeria, tendo posse e conferência dos instrumentos de apoio ao seu serviço, como HGT, chaves, cadeado, algemas, etc, e informado sob o plantão anterior, deve como atitude primeira verificar o número de presos sob sua responsabilidade, ou seja, fazer a contagem e verificar a presença física do preso, pois diversas situações podem ocorrer, como: o preso estar morto dentro do cubículo; o preso ter fugido; estar drogado ou bêbado; etc. Após conferir o total dos presos, deve verificar se está de acordo com a contagem geral. Havendo alguma irregularidade, deve-se comunicar o superior imediato para as devidas providências, se não, guarda a contagem para um controle durante o plantão. Também é importante observar as condições físicas das paredes, portas, grades, etc,. Sempre que verificar qualquer irregularidade comunicar ao superior imediato. O ideal seria que todas as informações passadas pelo agente ao superior imediato, fossem por escrito e, em duas vias, onde o agente guardaria uma cópia para si. Durante o plantão pode ser necessário realizar mudanças de internos de um cubículo para outro, podendo ser dentro da mesma galeria ou para outra galeria. O agente escalado na galeria em que é necessário realizar mudanças, devem estas, serem sempre com a orientação e apoio do superior imediato e jamais fazer qualquer tipo de mudança sem prévia autorização. Todas as mudanças realizadas deverão ser anotadas na folha de contagem. Ao final do dia, havendo ou não mudança de internos de cubículos para outros cubículos, deve-se efetuar novamente a contagem e entregá-la ao superior imediato. Quando o agente estiver escalado em outros postos de serviço, e não na galeria, haverá algumas variações, conforme as especificidades de cada setor, contudo, o agente deve sempre se informar de como atuar nesses setores para um bom andamento do trabalho. Não podemos ter uma regra geral para a atuação do agente em cada posto de serviço, porém para se evitar determinados aborrecimentos ou enfraquecimento da segurança, deve liberar presos que estiverem nos setores de serviço, somente com autorização por escrito. Escalado em qualquer setor, o agente deve procurar seguir os horários estabelecidos, na liberação para as refeições, recolhimento à galeria, etc, sempre seguindo orientação superior, pois na prisão um dia é diferente do outro e os horários e seqüências de liberação mudam. Nas portarias, o agente tem por obrigação anotar qualquer entrada ou saída de pessoas, seja presos, visitantes ou funcionários, tomando sempre o cuidado de nada passar despercebido, pois é o local de acesso ao interior da prisão como é local de saída da prisão. Muito embora, possam existir mais de uma portaria, estas se fazem

necessário para filtrar a entrada e saída de pessoas que, só terão efetividades, dependendo da atuação e atenção do agente. Deverão estes agentes, realizarem revistas pessoais em todos, presos, funcionários ou visitantes, evitando assim correr riscos desnecessários. Nesses postos, prioritariamente aos demais, é necessário um rodízio de agentes para se quebrar a rotina e evitar vínculos prejudiciais à segurança. Realizar revistas nos presos e em seus cubículos, independente da hora, são tarefas comuns do dia a dia dos agentes.

Apoio aos presos – o preso recluso em um estabelecimento prisional, depende diretamente do agente para as suas necessidades e estas somente serão atendidas se houver um profissionalismo desse servidor. Não devemos confundir apoio ao preso com “favores”, pois, enquanto um propicia o tratamento penal o outro além de ser parcial, estabelece inconscientemente hierarquias de possíveis futuros chefes de comando. O agente de plantão na galeria deve, ao fazer a contagem, possibilitar que o preso lhe manifeste seus interesses e necessidades, os quais geralmente são feitos através da fala e da entrega de papéis (geralmente pedaços de papelão, de carteira de cigarros, folhas já usadas, etc) que eles mesmos escrevem, informando o atendimento que querem, o seu nome, cubículo e galeria, e entregues ao agente. Tendo em mãos essas solicitações, deve o agente dar-lhes o encaminhamento necessário para que os departamentos solicitados, agendem esses possíveis atendimentos. Não deve o agente jamais recusar de pegar essas solicitações, ou mesmo lhe informar que não será possível tal atendimento, principalmente se não é da sua alçada essa decisão. O agente está como um elo de ligação, ou seja, ele faz os encaminhamentos necessários para tais atendimentos. Se estes atendimentos não são feitos, não deve ser por omissão do agente. Também não deve prometer, algo que não pode ou não irá fazer, ao preso. Na prisão, chamamos de “jogar areia”, em outras palavras enrolar, mentir ao preso. É melhor lhe dizer não, do que ficar enrolando-o. O agente deve tomar cuidado para não ser usado pelos presos, ou seja, atender a tudo o que lhe pedirem, seja passar um cigarro, um café, uma caneta, revistas, alimentos, etc. Por isso o agente deve a qualquer solicitação feita, verificar antes de atender ou não, se possibilitará um progresso para o tratamento penal, e para isso precisa utilizar a escuta. A disciplina, ou seja, a regularidade, nos horários e serviços realizados no interior da galeria, devem ser observados. Geralmente, nas galerias é determinado um ou dois presos para realizarem a faxina, assim, alguns “favores”, dentro da galeria, devem ser realizados por esses presos, durante o período destinado à faxina. Não deve o agente, querendo atender o preso, fazer mudanças de internos de cubículos dentro da galeria sem a devida autorização do superior imediato. Quando em caso de violação da

integridade física do preso, deve o agente pedir auxílio aos outros agentes para lhe tirar do cubículo. Jamais tentar resolver, esse tipo de situação sozinho, pois pode ser uma armadilha.

II.2 - Atividades de Vigilância ou investigação:

Deve o agente em serviço estar atento a qualquer “movimento” diferente. O agente adquirirá, com o tempo de experiência, a capacidade de perceber alguma anormalidade ou mudança de rotina entre os presos, aprenderá a “ler o pátio”, verificar a movimentação entre os internos, as facções, etc, e entender determinadas situações peculiares. Ao olhar para o preso, poderá identificar através de seu rosto ou comportamento, algo prestes a acontecer, como tentativa de rebelião, fugas, homicídio, etc. Algumas vezes, o preso acuado em seu cubículo, através de alguma ameaça, pode estar querendo dizer algo ao agente, que é importante para a manutenção da segurança interna. Qualquer informação poderá ser útil para o trabalho de investigação e segurança. O agente, precisa estar atento para qualquer mudança de rotina entre os presos, como a comunicação entre eles, através de sinais e códigos. Geralmente, após o encerramento das atividades do dia, podendo variar quanto ao modo, são realizadas vistorias nos cubículos dos internos, para verificar se há alguma irregularidade. Os internos saem dos cubículos nus ou semi-nus, e enquanto alguns agentes fazem a segurança, outros fazem a revista. Nessas revistas, tituladas de geral, são procurados drogas, armas brancas ou de fogo, celulares, buracos nas paredes ou nas grades, túnel, alguns objetos não permitidos, os quais podem variar, de acordo com a Unidade, com o Chefe de segurança ou o chefe da equipe, chamado de Inspetor. O agente é um constante investigador e por isso precisa se esmerar para conhecer os presos e principalmente os líderes das facções. O agente assim, desconfia de todos os presos, característica essa que assimila em sua vida particular, o qual também passa a desconfiar de todas as pessoas, como que se elas lhe trouxessem alguma espécie de ameaça.

III.3 - Atividades humanas ou sociais:

Deve o agente atentar para o fato de que sua função precípua é o tratamento penal. Para que haja realmente o tratamento penal, o qual visa a reeducação e reinserção do preso à sociedade, deve além de outros quesitos, os funcionários, principalmente o agente, por ser aquele que passa a maior parte do tempo com o preso, demonstrar e, ser o mais humano possível. Quando dizemos, humano, estamos nos referindo principalmente ao essencial do ser

humano que é o viver em sociedade, que é depender do outro, independentemente de sua posição, grau de instrução, bens materiais, etc, não aceitando as fragilidades da sua própria constituição física-psíquica porém jamais as escondendo. Como agente, deve ser humano, não podendo ser a justiça e nem o aplicador da Lei. Em sua função, muito embora surja a necessidade de coerção física, esta deve ser a mais esporádica possível, e apenas como meio e jamais como fim, ou seja, em último caso, quando não houver outras possibilidades, porém de maneira limitada e profissional. Por ser humano, nem por isso deve atender a todas as solicitações dos presos, pois dentre tantos quesitos para o tratamento penal, acreditamos ser uma delas o lhe dizer “não”. Pois o preso que perde o controle e desrespeita o outro, após ouvir um não, é um preso ainda inapto para uma vida social harmônica, ou seja, o humano é um ser inacabado, que se faz, no decorrer da vida através de frustrações e vitórias. É bem verdade que, muito embora, aprender a ouvir o não seja necessário, esta não deve ser uma constante na vida do preso e, além disso devemos entender que há diversas maneiras de dizermos um não a alguém seja ele preso ou não, isto é, o que deve regular a vida do agente é a educação e o respeito, mesmo que a recíproca não seja verdadeira.

II.4 – Considerações gerais:

Em síntese, o agente é responsável tanto pela segurança do preso quanto pela sua reeducação, tem ao mesmo tempo a finalidade de protegê-lo de riscos internos, impedi-los de fugir do estabelecimento penal, resguardando a sociedade de possíveis futuros riscos, preservar a ordem e disciplina dentro do estabelecimento, seja pela orientação e coerção e ao mesmo tempo dar-lhe exemplo a serem seguidos, dar-lhe atenção a mais humana possível, incentivar-lhe para uma vida futura, sem maiores aborrecimentos com a Lei. É o agente penitenciário que deve valorizar o preso enquanto pessoa procurando restabelecer no mesmo a auto-confiança, o respeito a si e aos outros e a sua dignidade. Porém, é o mesmo agente que por desconfiança organizacional, deve invadir-lhe sua privacidade, violando as suas correspondências, revistando suas roupas e o seu corpo, revistando suas celas e seus pertences, enfim, vigiando-o, o tempo todo.

Muito embora, o Agente Penitenciário cumpra com o seu papel, independentemente da qualidade e profissionalismo desse servidor, é, juntamente com os presos, desprezados e discriminados pela sociedade. (FERREIRA,2002).

A profissão Agente Penitenciário, por não ser vista com bons olhos pela sociedade, não se é muito comentada e nem tão pouco evidenciada na sociedade brasileira. Dentre esses

servidores, encontram-se pessoas profissionais, com expectativas futuras tanto para si como para a o preso sob sua responsabilidade. Muitos entram no sistema penitenciário com ótimas intenções, muito embora como a própria pesquisa declarará, essas intenções, na maioria das vezes acabam se perdendo, seja por falha do sistema total, local ou quem sabe da própria personalidade desse servidor.

O Agente Penitenciário é aquele que a cada trinta anos de serviços prestados, cumpre uma pena de dez anos, devido o fato de seu trabalho ser em escala de 24 horas por 48 horas. Ao cumprir essa “pena”, não está livre, pelo contrário, é a maior vítima da prisonização. Ao permanecer em contato com a massa carcerária, geralmente em número muito maior, acaba por adquirir alguns hábitos e costumes, em diversos sentidos. Alguns hábitos, que o poderá levar a ser preso também, outros que, embora menos ofensivo a sociedade, são prejudiciais a si, aos seus familiares diretos e aos colegas de trabalho.

No Estado do Paraná, o Agente Penitenciário é nomeado através da aprovação em concurso público, onde atualmente tem sido exigido o 2º grau completo, como pré-requisito. É sabido do crescimento vertiginoso da criminalidade e conseqüentemente da massa carcerária e, muito embora tenha se terceirizado os novos presídios, onde os agentes são regidos pela CLT, nas unidades de responsabilidade de execução pelo Estado, muitos agentes penitenciários estatutários, já não estão mais exercendo a função, não só devido ao pedido de aposentadoria, mas também a morte, licença sem vencimento, exoneração, pedido de demissão, desvio de função, etc, o que vem a debilitar as unidades pela escassez de funcionários. Ou seja, a cada ano é menor o número de agentes para atender o mesmo número de presos e, se não for ainda maior.

Em uma rebelião o Agente Penitenciário, é um refém em potencial devido a sua permanência diuturna com os presos. Dificilmente os presos se rebelarão sem aproveitar da oportunidade de ter um refém ao seu controle como barganha de alguma regalia. É ameaçando os reféns perante as autoridades governamentais, que se tem alguma possibilidade de serem atendidas algumas, senão todas as reivindicações dos presos ora rebelados.

Diante de tantos percauços que o Agente penitenciário enfrenta, seja na difícil tarefa que lhe é incumbida, como a de “transformar” pessoas “marginais”, que a sociedade falhou, em pessoas dignas de um espaço social, seja em superar o descaso e descompromisso do Estado em atender necessidades primordiais para o bom cumprimento do serviço penal, como estrutura adequada, materiais de apoio, mais servidores, etc, é que partimos para o esclarecimento de questões que visualizadas, questionadas e compreendidas, possam

modificar a situação atual partindo para propostas de avanço e progresso social tanto do Agente como do preso sob sua confiança.

Destarte as dificuldades em saber qual é o papel do Agente Penitenciário ao longo da história, muito embora se tentou escrever algumas coisas a esse respeito, o que temos em sua maioria são obrigações e deveres descontextualizados da necessidade emergente e precípua que é de ressocializar o preso custodiado. Contudo, a inexplicabilidade de tal papel, é de aceitação científica e do senso comum, que assim como todas as demais profissões, a de Agente Penitenciário deve ser pautada pelo compromisso com a função e a motivação plausível para um bom trabalho. Trabalho esse digno de todo respeito, consideração e valorização.

A motivação para o trabalho, necessária em qualquer projeto de atividade humana, é prioridade no agente penitenciário, pois o mesmo trabalha com pessoas, e pessoas que carregam sobre si a agressividade, o repúdio, o descaso e a marginalização, características essas que são obstáculos aos projetos mais eficientes que possam ser para o tratamento penal e, que precisam ser vencidos. Por isso o agente motivado para o trabalho, poderá não só facilitar o tratamento penal, como ser uma parte importante, se não fundamental para a reinserção social do preso.

III- ORGANIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DA PESQUISA

III.1- Gráficos da pesquisa por Unidade Prisional

III.1.a - Penitenciária Estadual de Maringá

A Penitenciária Estadual de Maringá, é um estabelecimento de segurança máxima onde os presos, do sexo masculino, cumprem pena em regime fechado, tendo capacidade para 360 detentos. Possuem 127 agentes penitenciários que fazem escala de 24 por 48 horas. É uma Penitenciária nova, inaugurada no dia 10 de abril de 1996, estando totalmente na responsabilidade do Estado, tanto na direção como na execução.

Foram pesquisados dez agentes penitenciários para saber o nível de motivação e alguns problemas, que embora seja uma unidade nova, já os tenha.

Fig.1

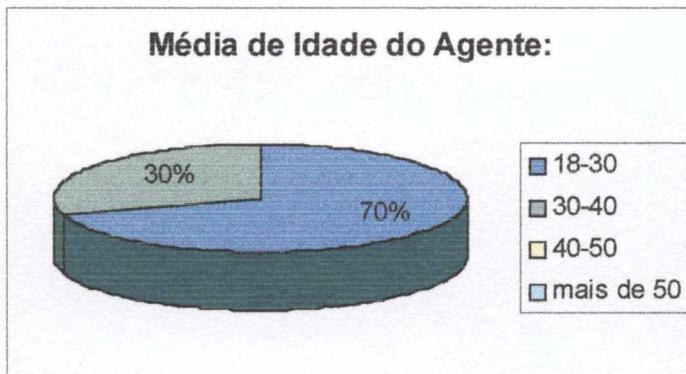


fig.2



Fig. 3

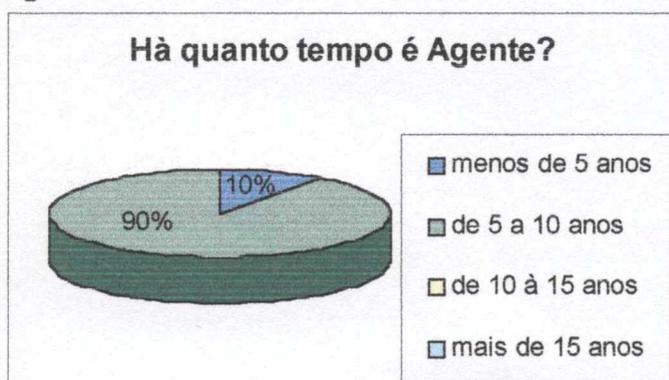


fig. 4



fig. 5

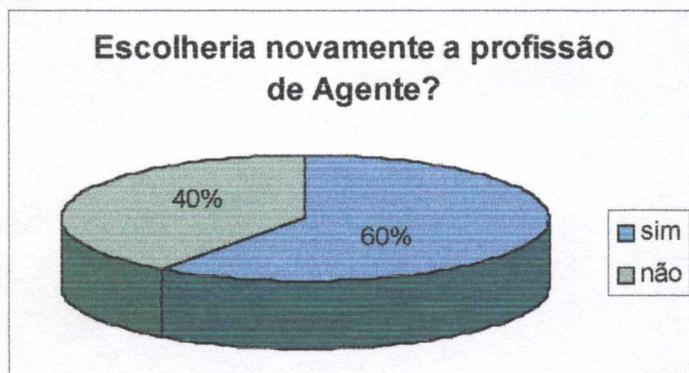


Fig. 6



fig. 7

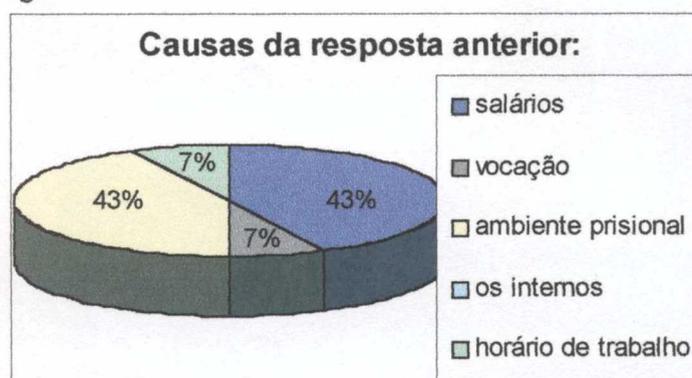


fig. 8



Fig. 9

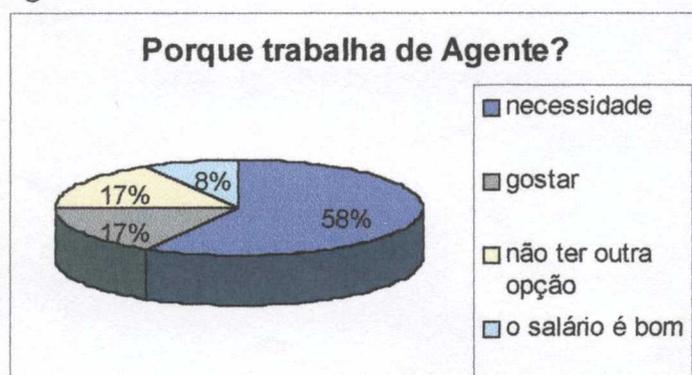


fig. 10

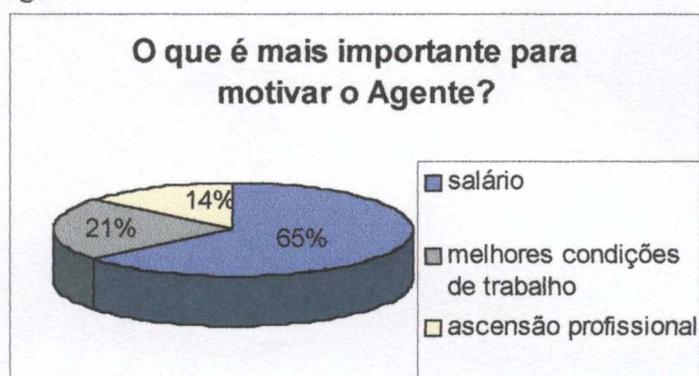


fig. 11

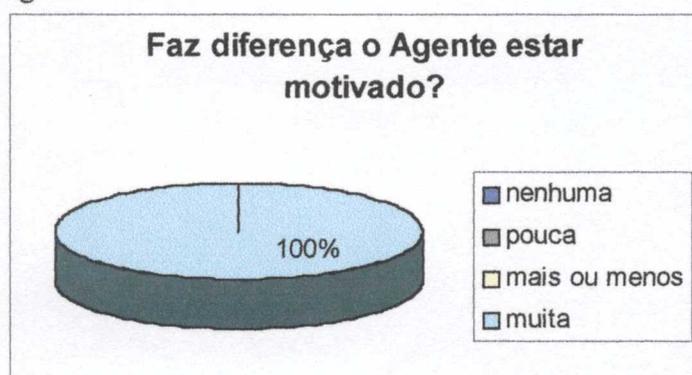


Fig. 12



fig. 13

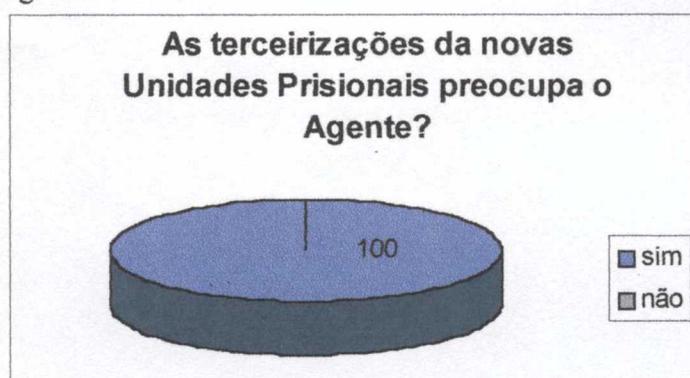


fig. 14



Fig. 15

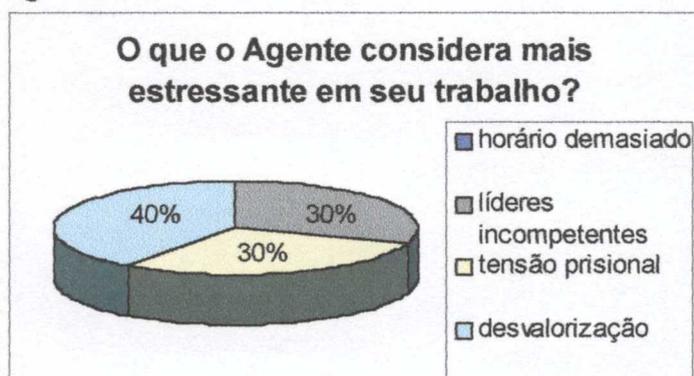
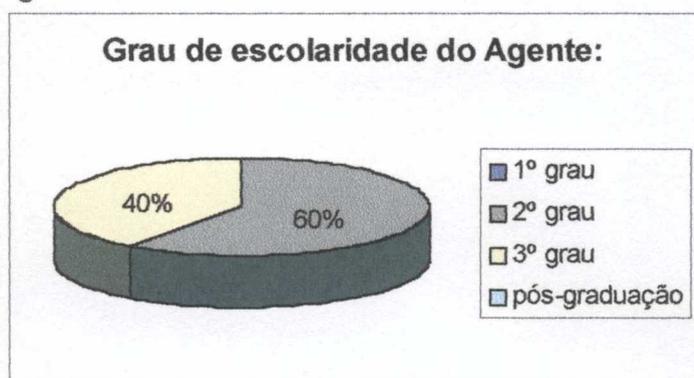


fig. 16



III.1.b - Penitenciária Estadual de Londrina:

É um estabelecimento penal de segurança máxima, destinado a presos do sexo masculino, que cumprem pena em regime fechado. Foi inaugurado em 25 de janeiro de 1994. Sua capacidade é de 360 presos. Possuem 166 agentes penitenciários que cumprem escala de 24 por 48 horas. É um estabelecimento de responsabilidade do Estado tanto na direção como na execução. Foram pesquisados oito agentes penitenciários.

Fig.17

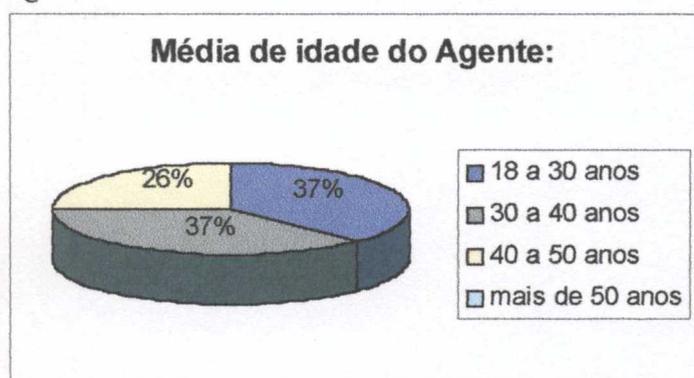


fig. 18

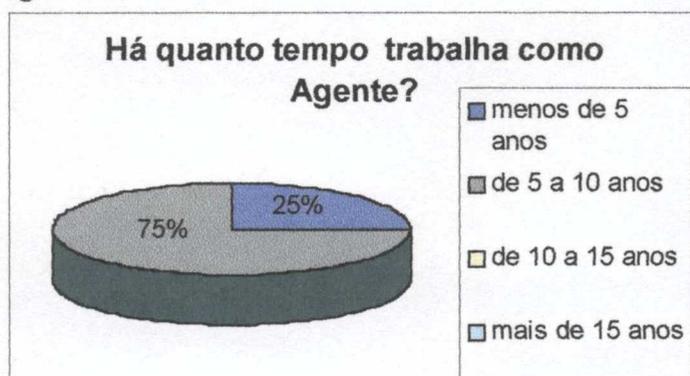


Fig. 19

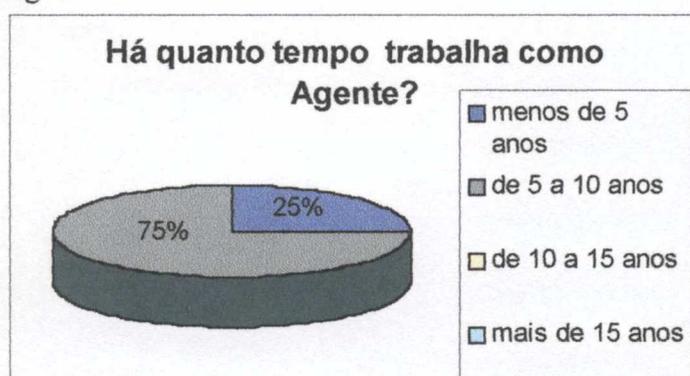


fig. 20



fig. 21

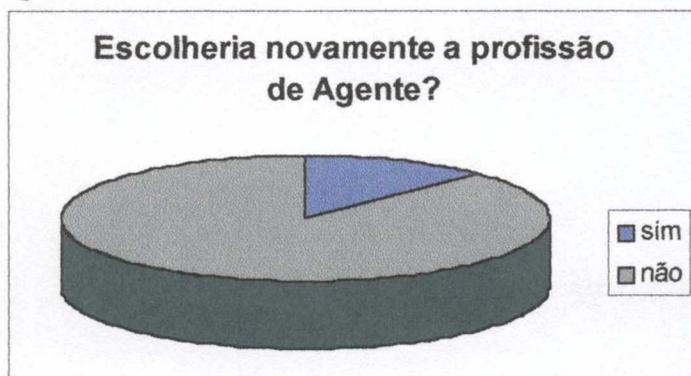


Fig. 22

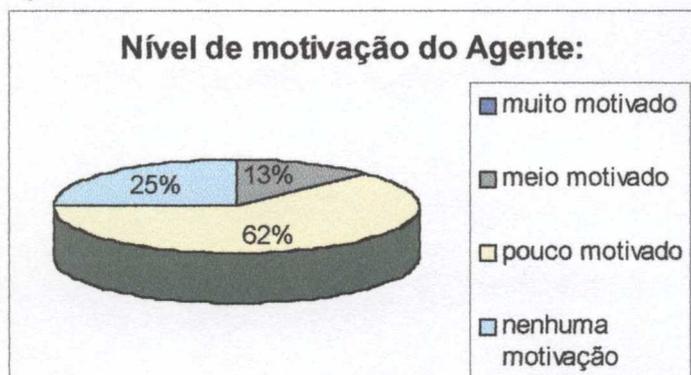


fig. 23

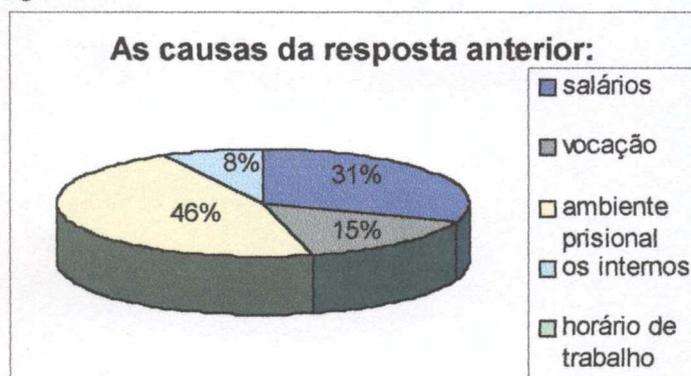


fig. 24



Fig. 25

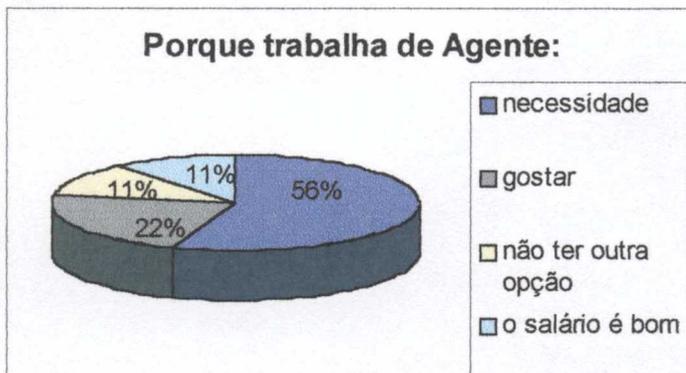


fig. 26

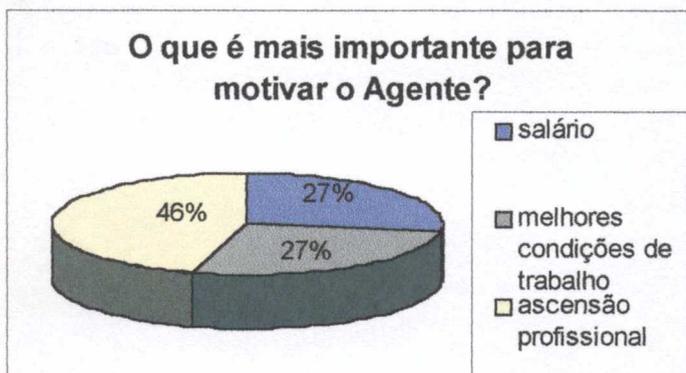


fig. 27

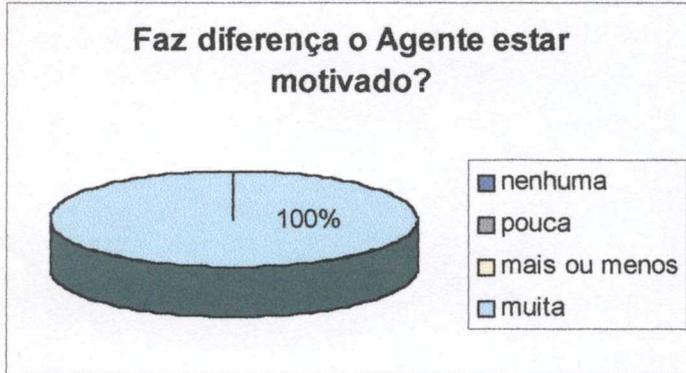


Fig. 28



fig. 29

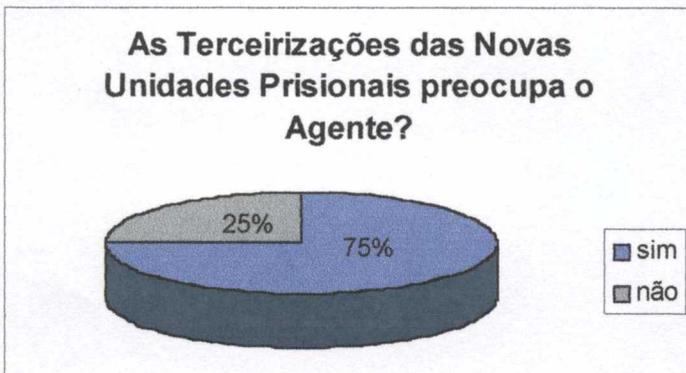


fig. 30



fig. 31

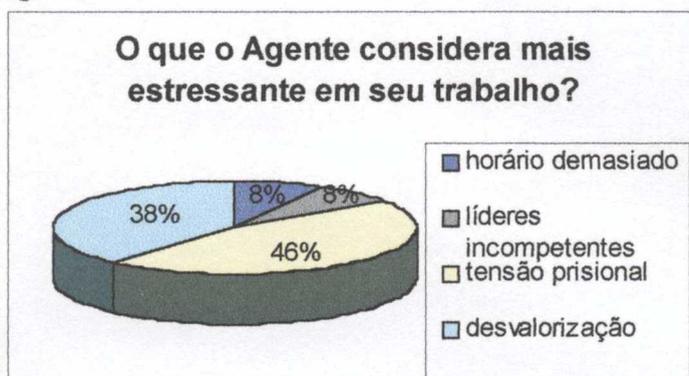
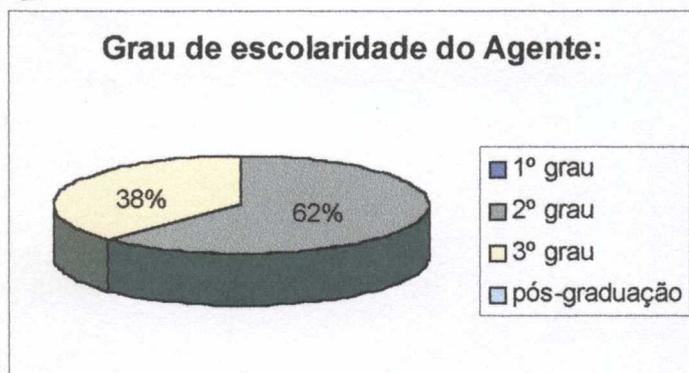


fig. 32



III.1.c - Penitenciária Central do Estado

A Penitenciária Central do Estado, inaugurada em 1º de dezembro de 1954, é uma Unidade de regime fechado e de segurança máxima, localizada em Piraquara, destinada a condenados do sexo masculino. Contém, cerca de 220 agentes penitenciários e mil e quinhentos presos. A sua capacidade de construção era para 550 presos que ao longo dos anos foi se adaptando conforme as necessidades, ou seja, onde a princípio, era para ter um interno em cada cubículo, hoje, encontramos em média três internos por cubículo. É uma Unidade diferente das demais, em virtude de uma série de fatores, que advém principalmente pelo alto número de internos reclusos, descumprindo a própria LEP, que estabelece o máximo de 500 internos por presídio.

Essa Penitenciária, abriga internos de todo o Estado do Paraná, os de mais alta periculosidade, e também de outros estados da federação. Já passou por inúmeras rebeliões, motins, fugas, assassinatos, tentativas de fugas, etc. No momento, devido às três rebeliões acontecidas por um espaço de apenas um ano, resultando em muitos danos materiais as instalações, em seqüelas aos funcionários tomados de reféns, e por último no assassinato de um agente penitenciário, os internos estão sob a custódia da Polícia Militar do Paraná, que fazem a segurança, armados, dentro do presídio, em conjunto com os agentes penitenciários que permanecem em contato mais direto com os internos. Ambos, policiais militares e agentes penitenciários, fazem escala de 24 horas por 72 horas, a única nesse aspecto, até o momento, do Estado do Paraná.

É uma penitenciária que sempre foi utilizada como ameaça e castigo a funcionários de outras Unidades, que não atendessem ou se subordinassem a determinados caprichos e ou ordens de certos “chefes”. Embora seja uma Unidade não muito desejada como local de trabalho pela maioria dos servidores do DEPEN do Paraná, há agentes que sempre trabalharam na mesma e se recusam a ir para outras Unidades consideradas melhores.

Foram pesquisados dez agentes penitenciários dessa Unidade.

fig. 33



fig. 34



fig. 35

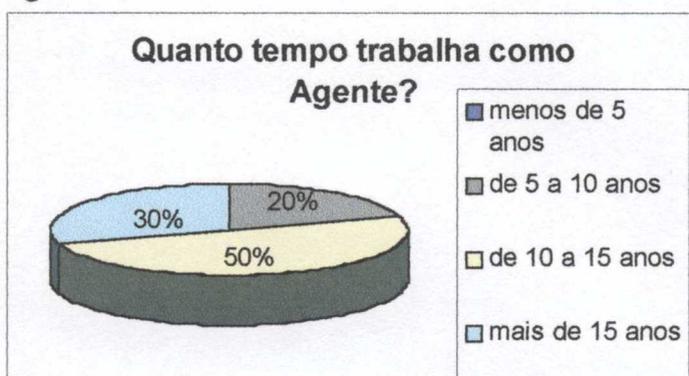


fig. 36



fig. 37

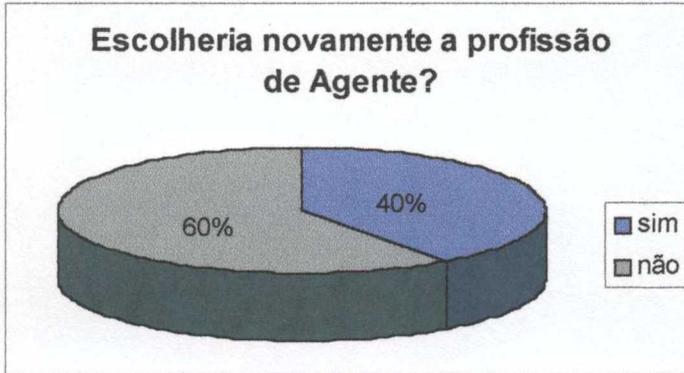


fig. 38



fig. 39

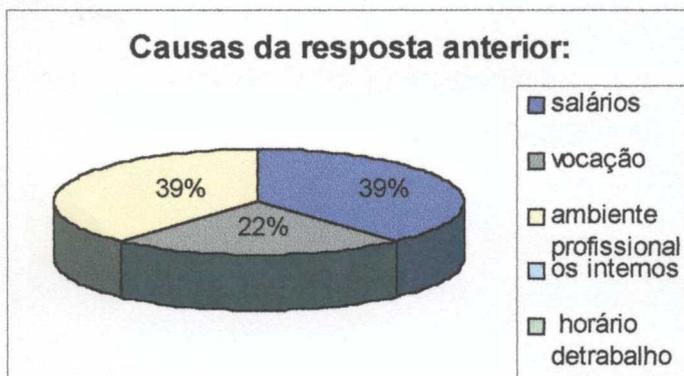


fig. 40



fig. 41

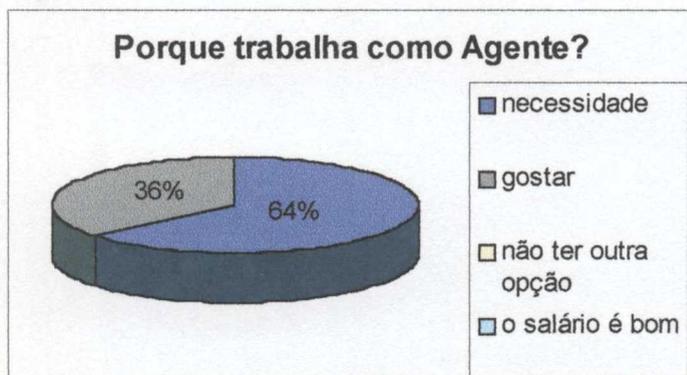


fig. 42

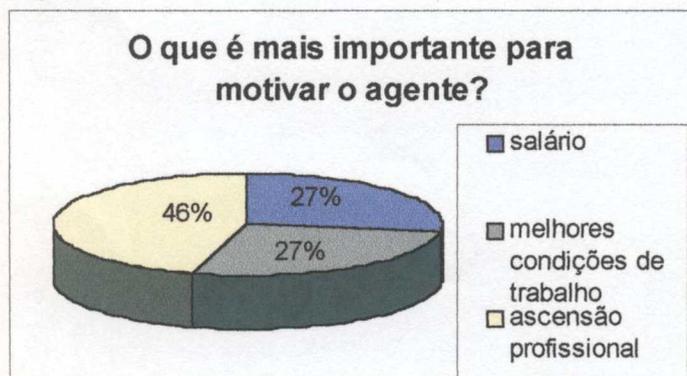


fig 63

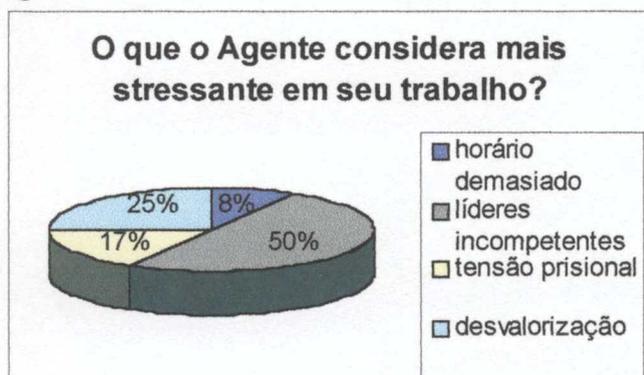
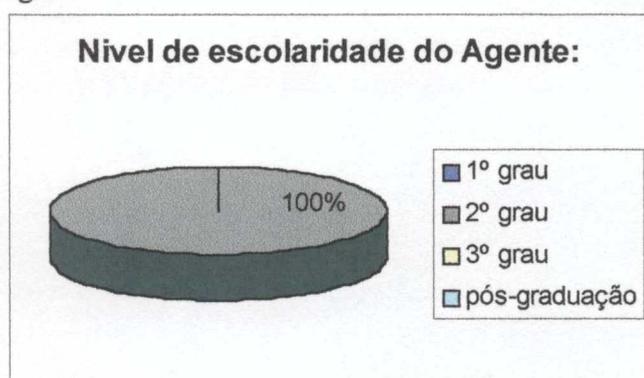


fig. 64



III.1.e - Colônia Penal Agrícola

Localizada em Piraquara, é uma Penitenciária de segurança média, destinada a presos do sexo masculino, que cumprem pena em regime semi-aberto. É um vasto campo, com área total de 288,68 alqueires de terra. Sua capacidade é para 810 presos e possui cerca de 185 agentes penitenciários, que trabalham em escala de 24 por 48 horas.

De todas as pesquisadas, é diferente das demais em virtude de seu próprio regime, onde os presos trabalham em empresas em Curitiba e nalguns departamentos estaduais, retornando à noite para o presídio. Também recebem permissão para passar determinados dias com a família, devendo retornar a Unidade, findos os mesmos. É peculiar dessa Unidade a evasão de presos, devido a sua estrutura e regime. Foram pesquisados dez agentes penitenciários dessa Unidade.

Fig. 65

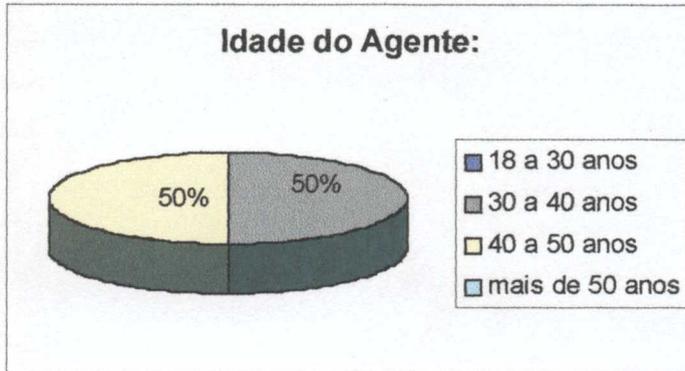


fig. 66



fig. 67



fig. 68

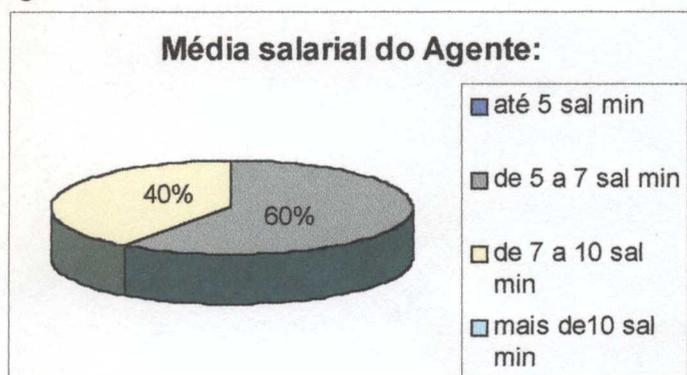


fig.69

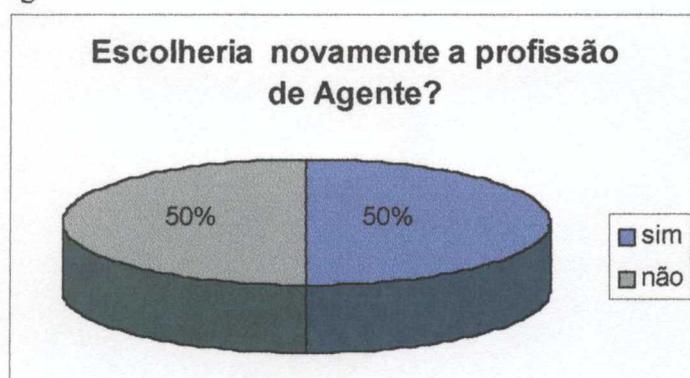


Fig. 70

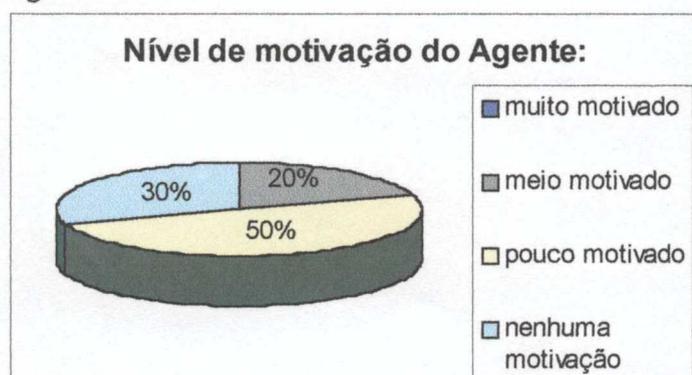


fig. 71

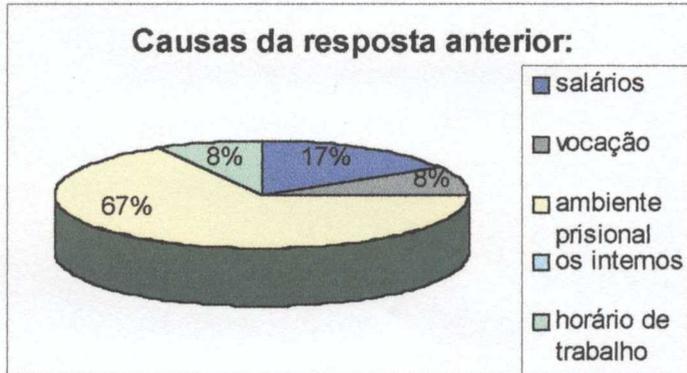


fig. 72

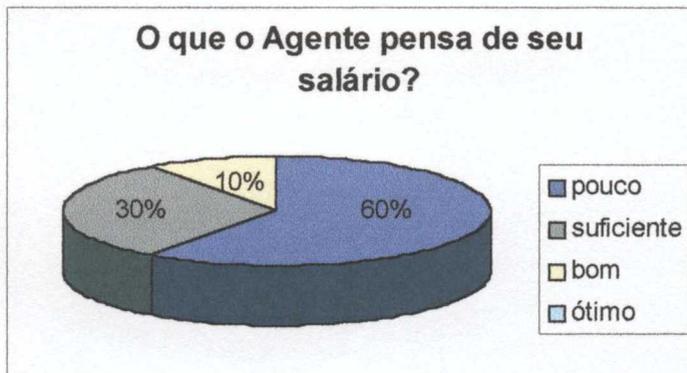


Fig. 73

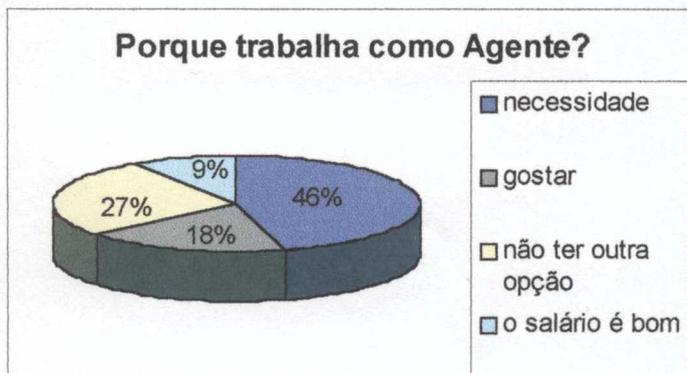


fig. 74

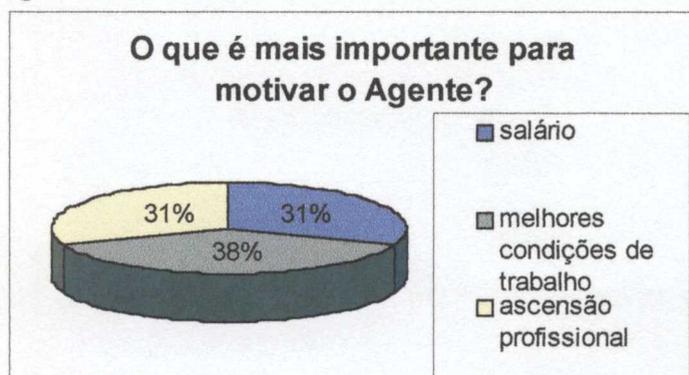


fig. 75

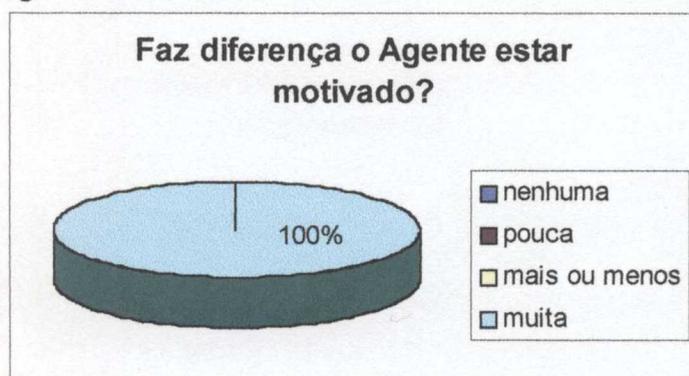


fig. 76



fig. 77

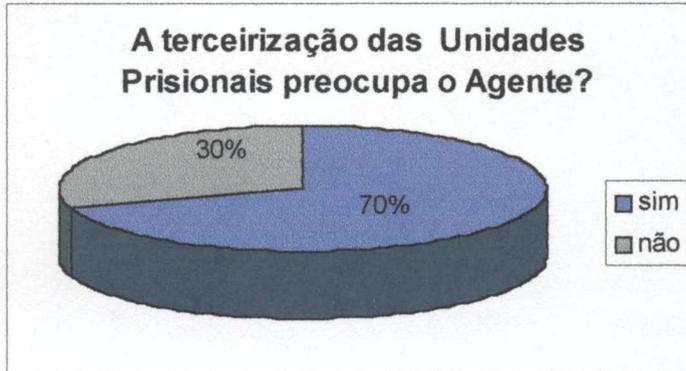


fig. 78

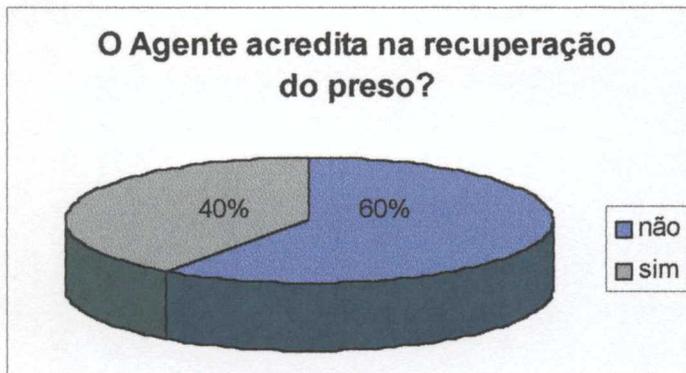
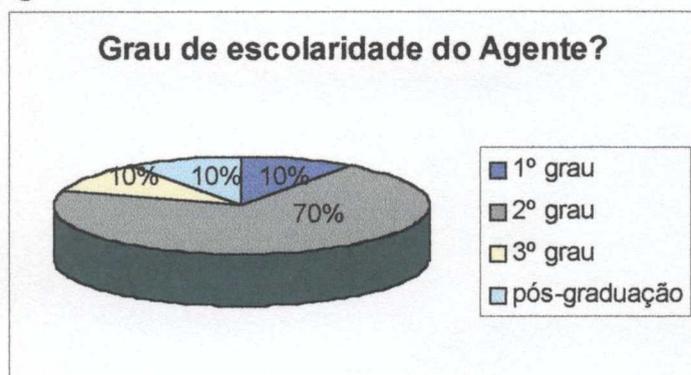


Fig. 79



fig. 80



III.1.d - Considerações dos gráficos:

Penitenciária Estadual de Maringá:

- 1- 60% escolheriam novamente essa profissão, (fig. 5).
- 2- 60% estão com pouca ou nenhuma motivação, (fig. 6).
- 3- 50% consideram que o salário que recebem é suficiente ou bom, (fig. 8).
- 4- 58% trabalham por necessidade, (fig. 9).
- 5- 65% acreditam que o salário é o mais importante para motivar o agente, (fig. 10).
- 6- 54% consideram ser o salário o mais importante em seu trabalho, (fig. 12).
- 7- 100% dos agentes se preocupam com as terceirizações, (fig. 13).
- 8- 40% possuem o terceiro grau completo, (fig. 16).
- 9- 30% acreditam que a causa do stress é devido a líderes incompetentes, (fig. 15).
- 10- 50% acreditam na recuperação dos presos em sua Unidade, (fig. 14).

Penitenciária Estadual de Londrina:

- 1- 87% não escolheriam a profissão de agente penitenciário, (fig. 21).
- 2- 62% estão com pouca ou nenhuma motivação para o trabalho, (fig. 22).
- 3- 46% acreditam que é devido o ambiente prisional, (fig. 23).
- 4- 51% consideram o salário suficiente ou bom, (fig. 24).
- 5- 56% trabalham como agente por necessidade, (fig. 25).
- 6- 46% consideram que a ascensão profissional é o mais importante para motivar o agente, (fig. 26).
- 7- 31% consideram que os amigos são o mais importantes em seu trabalho, (fig. 28).
- 8- 75% se preocupam com as terceirizações das novas Unidades Prisionais, (fig. 29).
- 9- 62% não acreditam na recuperação dos presos, (fig. 30).
- 10- 46% afirmam que a tensão prisional é a causadora de stress, (fig. 31).
- 11- 38% possuem o terceiro grau completo, (fig. 32).

Penitenciária Central do Estado:

O que nos chama a atenção nessa Unidade é a alta desmotivação para o trabalho desses servidores, demonstrados principalmente:

- 1- pela recusa de 60% deles em escolherem novamente essa profissão (fig. 37).
- 2- a causa da desmotivação advir principalmente pelo ambiente prisional, respondido por 39% dos agentes, igualando ao quesito salário (fig. 39).
- 3- 64% dos agentes trabalham nessa profissão por necessidade (fig. 41).
- 4- 50% deles responderam que a tensão prisional é a maior causadora de stress (fig. 47).
- 5- 80% desses servidores não acreditam na recuperação dos presos sob suas custódias, ou seja, não acreditam no produto final de seu trabalho, que seria a reinserção social do apenado, (fig. 46).

Não podemos esquecer, que devido às últimas consequências acontecidas nessa Unidade, podem ter alterado no resultado da pesquisa, tanto positivamente como negativamente. O que poderá ser comprovado a assertiva ou não, se no futuro houver outra pesquisa nesse aspecto.

Prisão Provisória de Curitiba:

Observa-se a desmotivação desses servidores, comprovado pelas respostas da pesquisa:

- 1- 60% dos agentes não escolheriam novamente a profissão de agente (fig. 53).
- 2- os salários baixos são assinalados por 58% dos agentes (fig. 55).
- 3- 60% deles se preocupam com as terceirizações (fig. 61).
- 4- 80% não acreditam na recuperação dos presos (fig. 62).
- 5- 46% entendem que o salário, (fig. 46), e 43% afirmam que a valorização profissional (fig. 60), são fatores ausentes e por isso desmotivadores dessa profissão.

Colônia Penal Agrícola:

- 1- 80% assinalaram pouca e ou nenhuma motivação (fig. 70).
- 2- Mesmo não sendo uma Unidade de regime fechado, observa-se que 67% dos agentes assinalaram que o ambiente prisional desta unidade é a causa do baixo índice de motivação (fig. 71).
- 3- 46% trabalham por necessidade (fig. 73).
- 4- 50% não escolheriam novamente essa profissão (fig. 69).
- 5- 38% assinalaram que melhores condições de trabalho podem motivar os agentes (fig. 74).
- 6- 60% consideram o seu salário pouco (fig. 72).
- 7- 55% afirmaram que a valorização profissional é o mais importante para melhorar o seu trabalho. (fig. 76).
- 8- 50% acreditam que a maior causa de stress é devido à subordinação a líderes incompetentes (fig. 79).
- 9- 70% se preocupam com as terceirizações das novas Unidades (fig. 77).
- 10- 60% dos agentes não acreditam na recuperação dos presos (fig. 78).
- 11- Um fato importante a considerar é que dos agentes pesquisados, 50% possuem mais de 15 anos de experiência como agente penitenciário (fig. 67).

III.2 – Resultado Geral.

Muito embora termos demonstrados através de gráficos e considerações das respostas da pesquisa realizada com os Agentes Penitenciários, separadamente por Unidade de trabalho, é de suma importância também, verificar os níveis de motivação dos Agentes, englobando todas as Unidades de uma forma geral, motivo da pesquisa.

III.2 – a) Gráficos das respostas da pesquisa:

Fig. 81



fig. 82

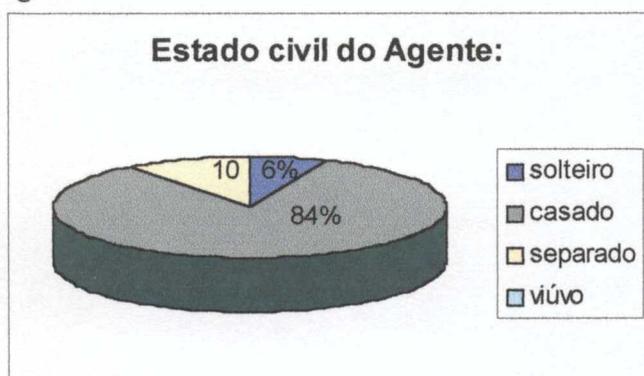


fig. 83

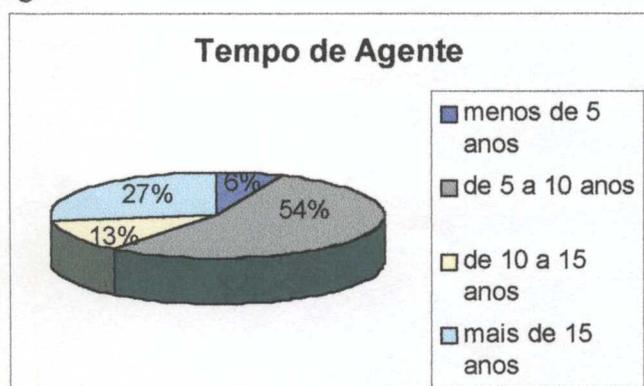


fig. 84



Fig. 85



fig. 86

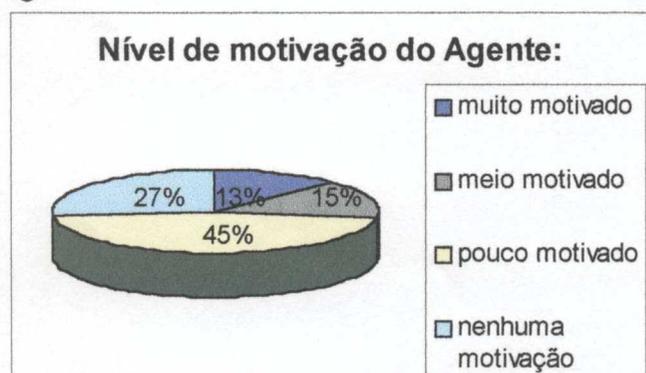


fig. 87

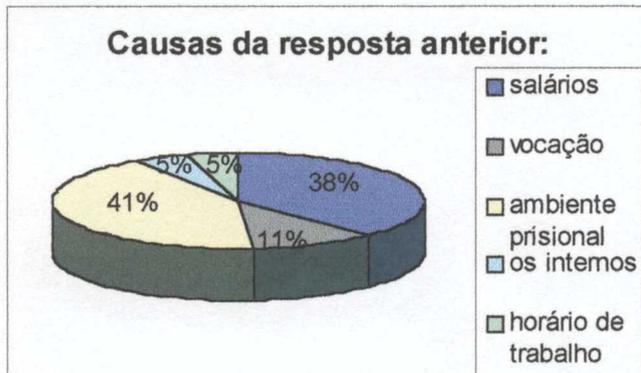


fig. 88



fig. 89



fig. 90

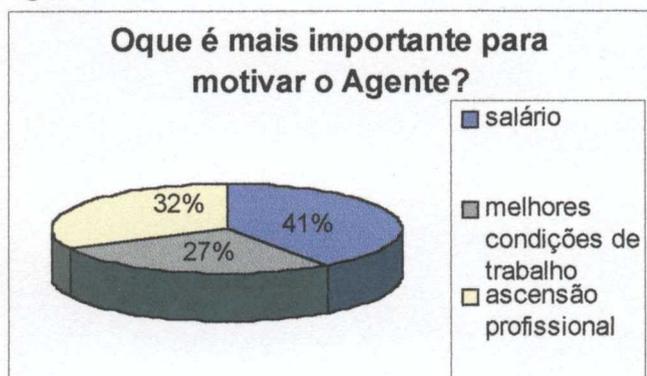


fig. 91



fig. 92

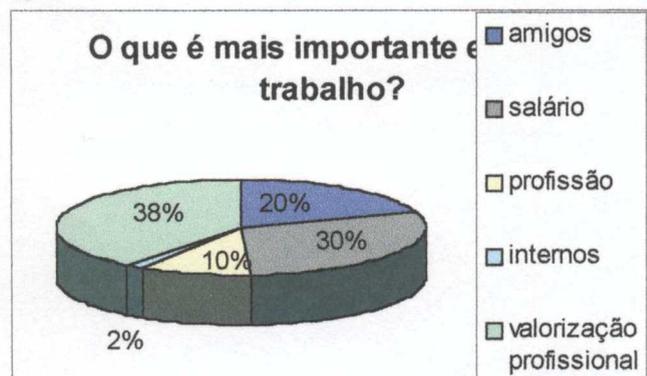


fig. 93

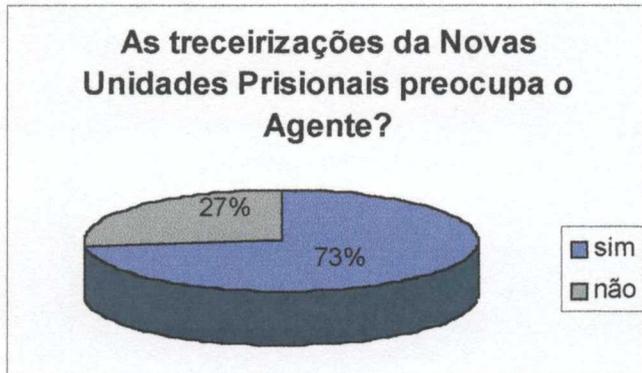


fig. 94



fig. 95

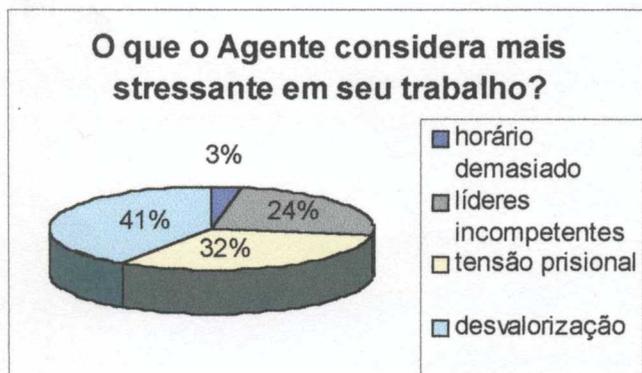
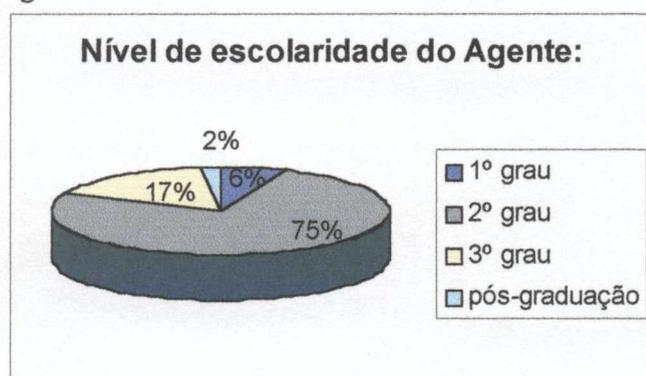


fig. 96



III.2 – b) Considerações dos gráficos:

Observando os gráficos gerais das Unidades pesquisadas, constata-se que o agente penitenciário do Estado do Paraná está desmotivado para o trabalho. Vejamos porque:

- 1- 72% dos agentes estão com pouca ou nenhuma motivação para o trabalho, (fig. 86).
- 2- 41% afirmam que é devido ao ambiente prisional, (fig. 87).
- 3- 38% afirmam que é por causa do salário, (fig. 87).
- 4- 64% afirmam que o salário que recebe como agente é pouco, (fig. 88).
- 5- 58% dos agentes não escolheriam novamente essa profissão, (fig. 85).
- 6- 64% afirmam trabalharem por necessidade ou e por não ter outra opção, (fig. 89).
- 7- 41% acreditam que o salário é o mais importante para motivar o agente, (fig. 90).
- 8- 38% dos agentes consideram que a valorização profissional é o mais importante em sua profissão, (fig. 92).
- 9- 73% dos agentes se preocupam com as terceirizações das novas Unidades, (fig. 93).
- 10- 67% dos agentes não acreditam na recuperação dos presos nas Unidades, (fig. 94).
- 11- 41% afirmam que a causa de stress é devido à desvalorização profissional, (fig. 95).
- 12- 17% dos agentes possuem o terceiro grau completo, (fig. 96).

III.2 – c) Análise e Interpretação dos Resultados Gerais da Pesquisa.

Observamos nas Unidades Prisionais do Paraná, algumas mais e outras menos, uma desvalorização quanto a profissão de agente penitenciário por parte do próprio agente, pois, dos 48 agentes pesquisados, vinte e oito agentes, cerca de 54% não escolheriam novamente essa profissão. Quais são os motivos de tal resultado? Poderiam ser enumerados vários, contudo nos ateremos à própria pesquisa em si.

Percebemos um sentimento de indignação por parte desses agentes, em virtude de muitos fatores como: a não possibilidade de ascensão profissional com critérios estabelecidos, ocorrendo a subordinação a líderes, muitas vezes incompetentes e desqualificados, tanto

moral como profissional; o descaso do governo quanto à profissão, seja por não dar-lhes nem aumentos e nem reposições salariais; pelo sucateamento do sistema, sem manutenção e reformas, tanto predial como de materiais de uso diário, tais como computadores, canetas, papéis, cartuchos, etc.; a não contratação de mais agentes penitenciários, exigindo mais do servidor, onde muitas vezes é obrigado a atender mais postos de serviço do que realmente tem condições, o que é comprovado se observarmos atentamente a quantidade de agentes penitenciários em relação a quantidade de presos nas Unidades pesquisadas; pela diferença salarial grande existente entre agentes e técnicos do Sistema, oferecendo aumento ou reposição a uma classe e a outra não; pelas terceirizações das novas Unidades Prisionais, onde as quais recebem uma taxa de valor maior, por preso, se comparadas com o que recebe as estatais, onde se os investimentos fossem os mesmos, certamente as condições seriam iguais ou melhores; etc.

O baixo índice de motivação é devido basicamente a questões externas do agente, que por não atenderem as suas expectativas, levam-no a perder a motivação para o trabalho, sendo nesse caso imprescindível que se reveja os itens deficientes e que os procure extingui-los ou pelo menos amenizá-los, o que de certa forma possibilitará o aumento do índice de motivação para o trabalho.

Também relativo aos questionamentos acima, constata-se que o índice de baixa motivação é devido principalmente ao salário e o ambiente de trabalho. Quanto ao salário, não é difícil de identificar o descontentamento, que é causa das respostas dos trinta e um agentes que o consideram pouco. Os agentes e outros funcionários públicos estão a quase oito anos sem nenhum reajuste salarial e nem tão pouco tem recebido reposições salariais, muito embora tudo aquilo que fazem parte de suas necessidades primordiais são reajustados periodicamente. Isto é, a cada dia que passa o agente penitenciário tem perdido o seu poder aquisitivo, o seu poder de compra, devido a constantes aumentos de muitos produtos. Quanto ao quesito ambiente de trabalho, é de conhecimento científico que o ambiente prisional por si só, devido à carga negativa que concorre, é um local extremamente estressante. O que certamente aumenta o nível de stress, quando há muitas deficiências no próprio local de trabalho, que vai desde a estrutura do prédio em si, sendo incompatível com a realidade e necessidade; o número de funcionários menor que o número de postos de serviço, facilitando a “tomada” das Unidades por presos, o que é visto nos assassinatos, motins e rebeliões; a instituição, por parte de chefes mal preparados, na maioria das vezes inconscientes, de líderes na prisão, com a constante troca de favores e locais de trabalho; etc.

Um outro fato bastante preocupante é a afirmação de 67% desses servidores não acreditarem na recuperação do preso. Pois, o Agente Penitenciário, que tem o papel primordial de reeducar e reinserir o preso na sociedade, não acredita nessa possibilidade. Desta forma, a frase de Dostoiévsk, onde diz:

**“para reduzir um homem a nada basta
dar ao seu trabalho o caráter de inutilidade”**

Dostoiévsk,

observamos que o próprio agente penitenciário faz essa redução de seu trabalho, pois se o seu trabalho é reeducar o preso e ele não acredita nessa possibilidade, é a mesma coisa que declará-lo inútil para essa função. Assim, é necessário que esse servidor reveja os seus conceitos, e descubra o que o levou a não acreditar na recuperação do preso, isto é, se está aquém de sua responsabilidade ou se é devido a sua visão quanto à função que desempenha, sendo apenas de coerção e punição e não de reeducação.

As terceirizações também são uma constante preocupação desses servidores. 73% dos agentes pesquisados se preocupam com as terceirizações das novas Unidades. Quais seriam as razões para tal?

Perder o emprego seria uma causa? Algo aparentemente improvável, pois os contratos, pelo menos os que temos até então, definem determinados tipos de criminosos como inaptos e inaceitáveis para essas Unidades, como os considerados mais perigosos, problemáticos, com penas longas, etc., dessa forma, quem é que “cuidará” desses internos, senão os agentes penitenciários estatutários?

Preocupação com o aumento da reincidência e da criminalidade? Se isso é fator de preocupação ou não, não se sabe, porém, que é uma assertiva verdadeira isto é, pois numa visão capitalista, onde o lucro é o que importa, que interesse pode ter uma empresa que atende a criminosos, que esses venham a se recuperar e assim diminuir o seu objeto de trabalho e conseqüentemente o seu lucro? Haja vista as construções das novas unidades prisionais priorizarem mais o sistema de segurança do que a reinserção social do preso.

Como exemplo negativo temos os Estados Unidos da América, onde as prisões foram terceirizadas a partir da década de 80 havendo um aumento considerável de criminalidade e de reincidência, chegando hoje a estar à beira de um caos.

Outro fato que nos chama a atenção é que 24% dos agentes penitenciários se estressam por causa de líderes incompetentes que estão dirigindo as unidades do departamento

penitenciário. Quando dizemos dirigindo, estamos nos referindo não só no nível de diretoria e vice-diretoria, mas a todos aqueles que ocupam determinado “cargo” de liderança, tais como vigilantes, inspetores, auxiliares, sub-chefes e chefes de segurança. Ao longo dos anos o que se observa no DEPEN-PR, é que as pessoas que estão nos comandos nas Unidades Prisionais, tanto as totalmente estatais como as terceirizadas, a maioria deles, já estiveram no comando de outras Unidades em outras épocas. É como se fosse um círculo vicioso. E se estão, não é porque desenvolveram trabalhos notáveis de admiração de todos, pelo contrário, alguns deles saíram até com graves acusações, mas que não se provaram nada. Contudo, enquanto não estabelecer critérios mínimos para determinados cargos no departamento penitenciário, dos quais os mesmos sejam plenamente reconhecidos através de diferença salarial, impedindo que líderes “caiam de paraquedas” ou se vendam por determinados interesses dentro do sistema penitenciário, não se poderá vislumbrar uma esperança de melhoria quanto ao tratamento penal e a motivação do agente penitenciário.

IV - NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO E SUA CORRELAÇÃO:

Fazemos a partir de agora uma análise das respostas dos agentes penitenciários, tendo como enfoque o nível de motivação: muito motivado, meio motivado, pouco motivado e nenhuma motivação, relacionando-os com as demais perguntas da pesquisa.

IV.1 – Gráficos demonstrativos

Fig. 97

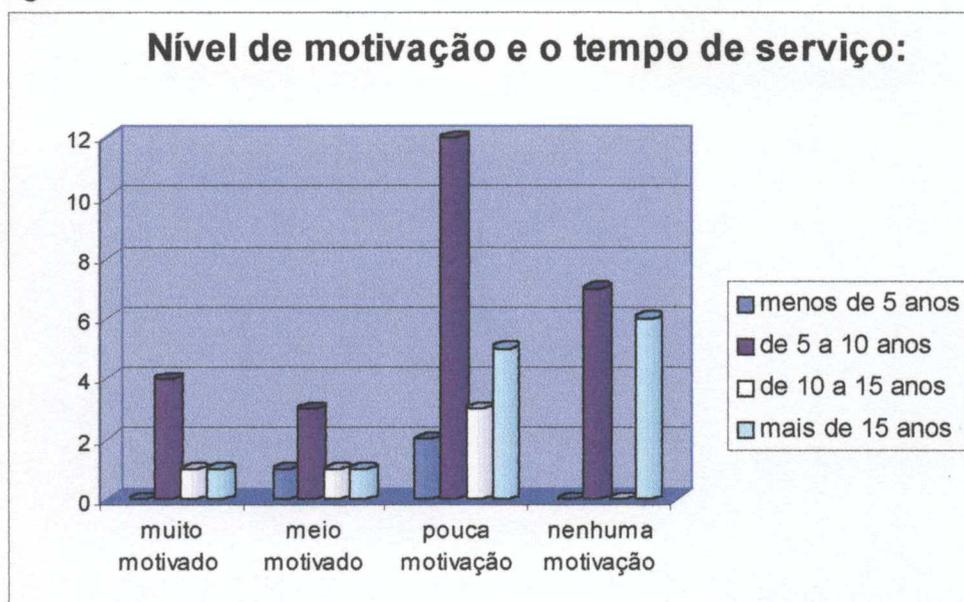


fig. 98

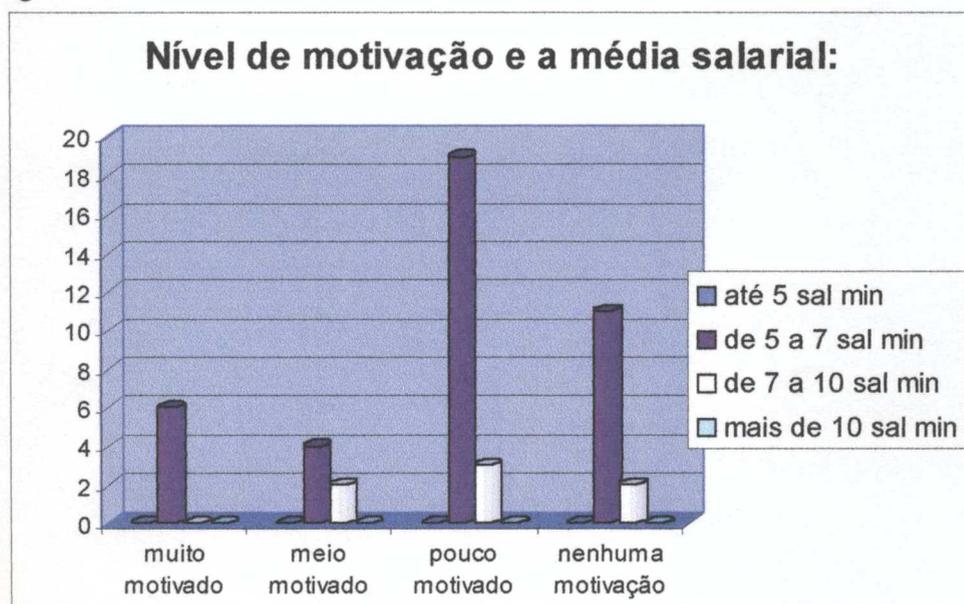


fig. 99



fig 100

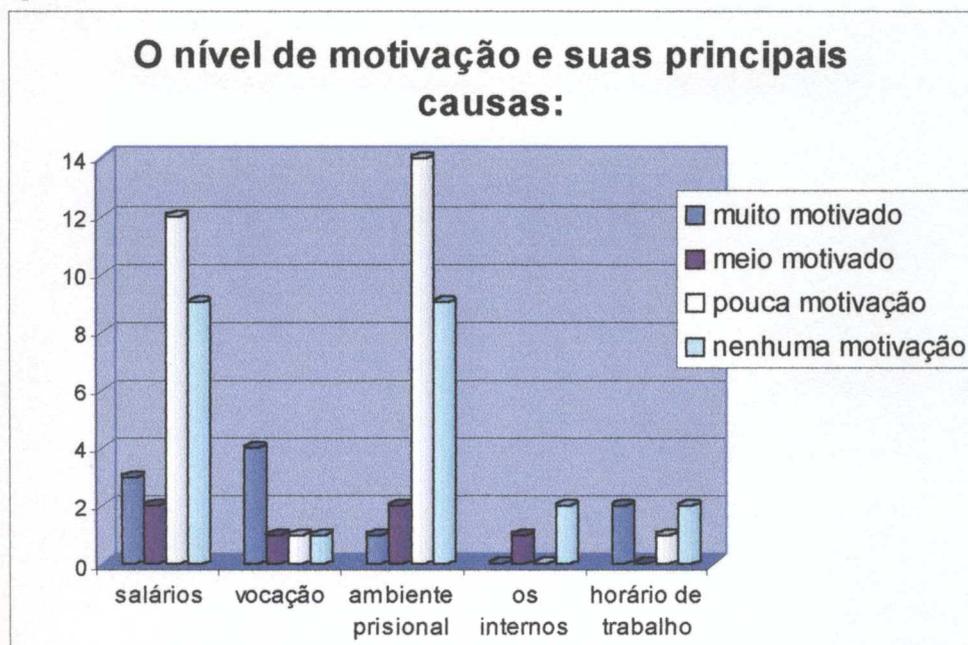


Fig 101



fig 102

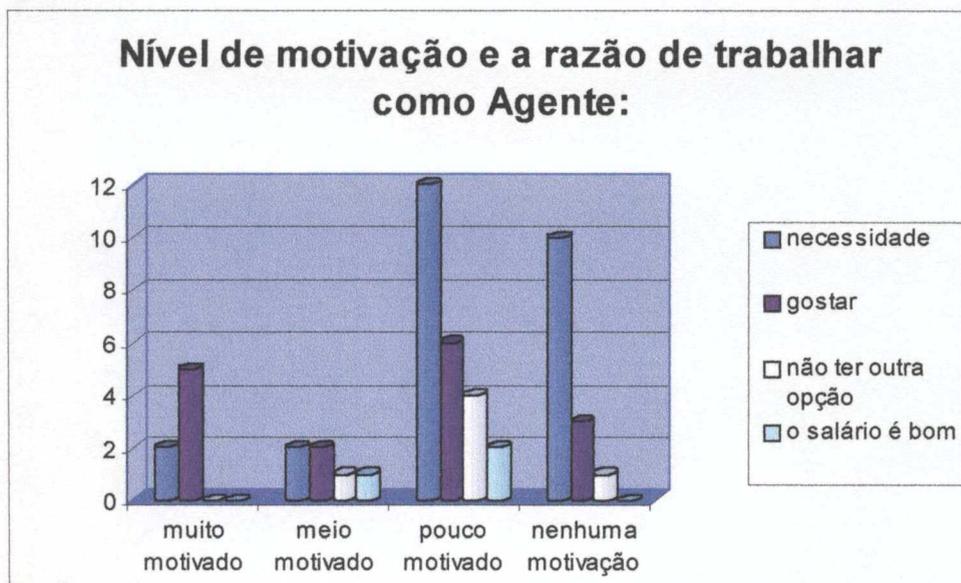


fig. 103

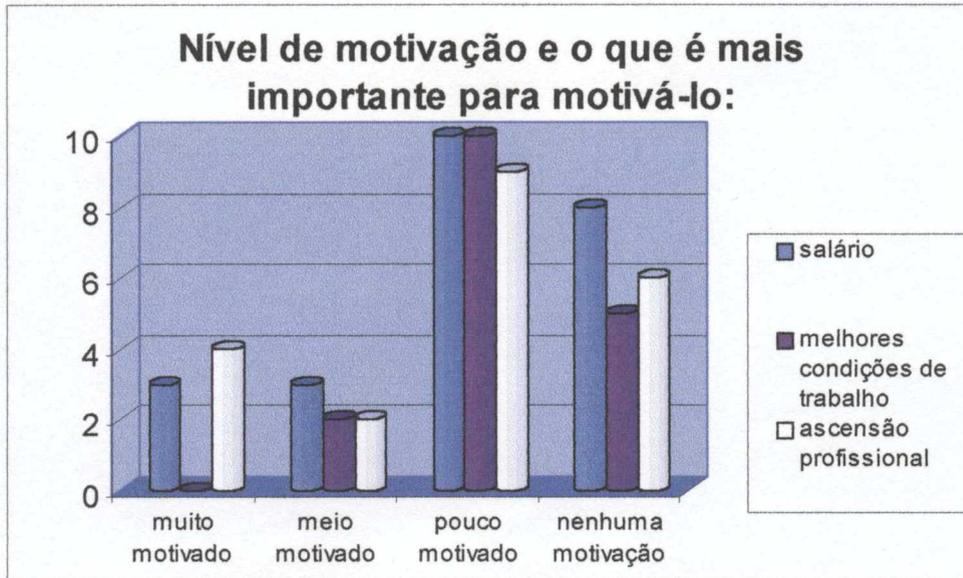


fig. 104



fig. 105

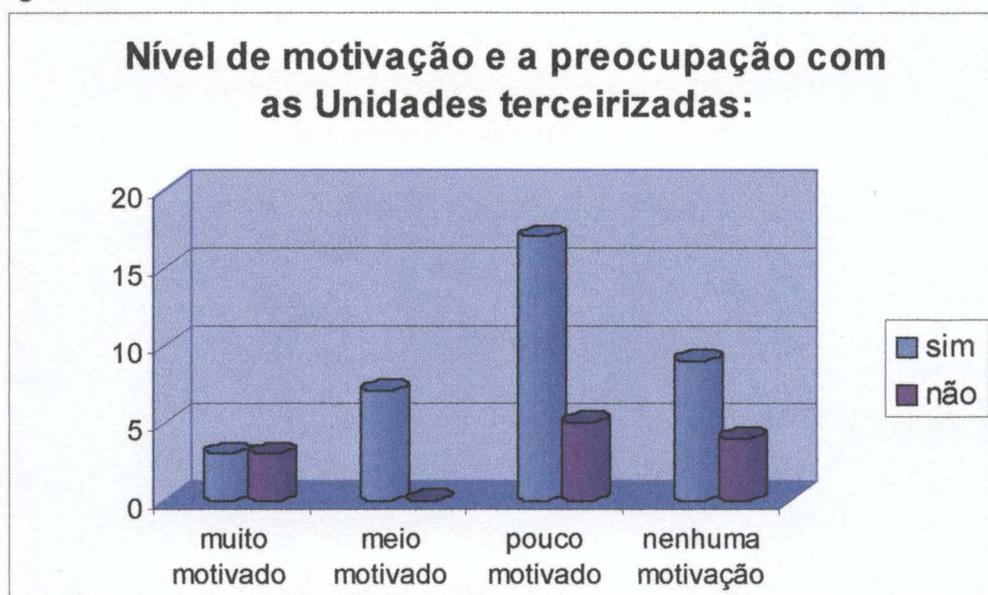


fig. 106



Fig. 107

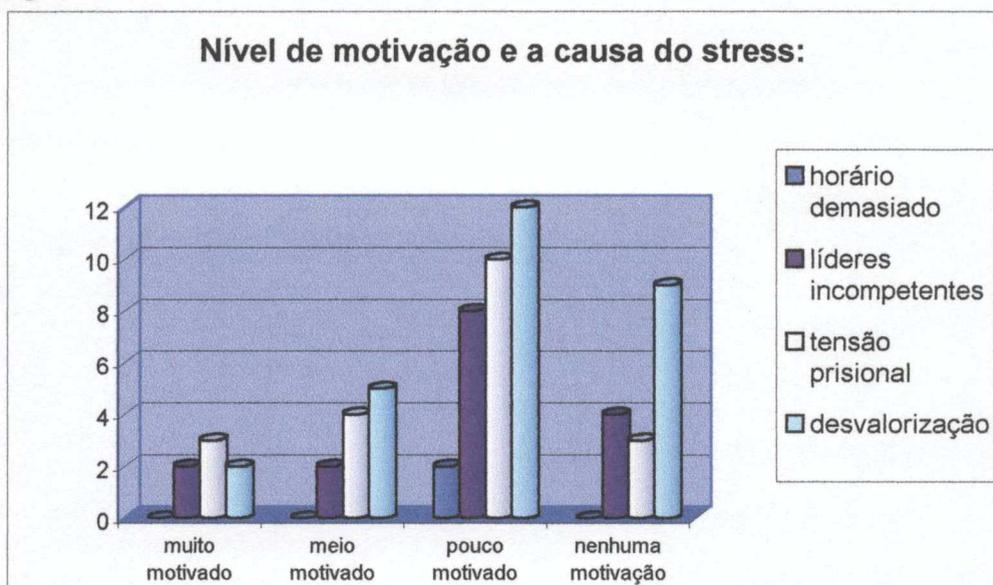
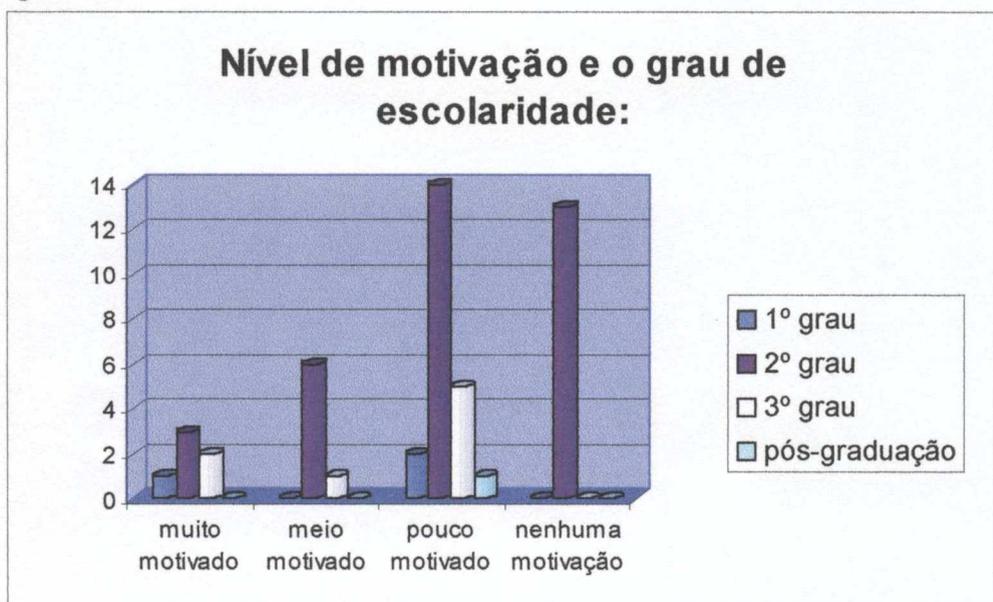


fig. 108



IV.2 – Considerações dos Gráficos:

Muito Motivados:

Destacaremos alguns pontos sobre os agentes que responderam que estão muito motivados para o trabalho com as demais perguntas: total de seis agentes penitenciários.

- 1- 100% dos agentes escolheriam novamente a mesma profissão, (fig. 99).
- 2- 4 agentes estão muito motivados devido à vocação para o trabalho, (fig. 100).
- 3- 5 agentes trabalham como agente penitenciário porque gostam, (fig. 102).
- 4- 4 agentes afirmaram que a ascensão profissional é importante para motivar, (fig. 103).
- 5- 2 agentes possuem o terceiro grau completo, (fig. 108).
- 6- 3 agentes consideram o salário bom, (fig. 101).
- 7- 50% acreditam na recuperação dos presos, (fig. 106), e não se preocupam com as terceirizações das novas Unidades, (fig. 105).
- 8- 4 agentes trabalham como agente penitenciário entre 5 a 10 anos, (fig. 97).

Meio Motivados:

Destacaremos alguns pontos sobre os agentes que responderam que estão meio motivados para o trabalho com as demais perguntas: total de sete agentes penitenciários.

- 1- 4 agentes não escolheriam novamente a profissão de agente, (fig. 99).
- 2- 3 agentes afirmaram estar meio motivados, devido o ambiente prisional, (fig. 100).
- 3- 4 agentes consideram que o salário é pouco, (fig. 101) e afirmam que o mais importante para motivar o agente é um bom salário, (fig. 103).
- 4- 100% se preocupam com as terceirizações das novas Unidades, (fig. 105).
- 5- 5 agentes consideram a desvalorização profissional como o mais estressante da profissão, (fig. 107).
- 6- 4 agentes acreditam na recuperação dos presos, (fig. 106).
- 7- 6 agentes possuem o segundo grau completo, (fig. 108).
- 8- 4 agentes trabalham como agente penitenciário entre 5 a 10 anos, (fig. 97).

Pouco motivados:

Destacaremos alguns pontos sobre os agentes que responderam que estão pouco motivados para o trabalho com as demais perguntas: total de vinte e dois agentes penitenciários.

- 1- 13 agentes não escolheriam a profissão de agente, (fig. 97).
- 2- 12 agentes estão pouco motivados, devido o salário que recebem, (fig. 100), e 14 agentes devido o ambiente prisional, (fig. 100).
- 3- 16 agentes consideram pouco, o salário que recebem, (fig. 101).
- 4- 19 agentes recebem de 5 a 7 salários mínimos, (fig. 98).
- 5- 12 agentes trabalham por necessidade,(fig. 102).
- 6- 11 agentes afirmam que a valorização profissional é o mais importante para motivar, (fig. 103)
- 7- 17 agentes se preocupam com as terceirizações das Unidades Prisionais, (fig. 105).
- 8- 14 agentes não acreditam na recuperação dos presos em suas Unidades, (fig. 106).
- 9- 5 agentes possuem o terceiro grau completo e 1 agente tem pós-graduação (fig. 108).
- 10- 8 agentes afirmam que a causa do stress é devido a líderes incompetentes, (fig. 107).
- 11- 12 agentes trabalham como agente penitenciário entre 5 a 10 anos, (fig. 97).

Nenhuma motivação:

Destacaremos alguns pontos sobre os agentes que responderam que estão sem nenhuma motivação para o trabalho com as demais perguntas: total de treze agentes penitenciários.

- 1- 11 agentes não escolheriam novamente a profissão de agente penitenciário, (fig. 99).
- 2- 9 agentes estão sem nenhuma motivação devido o salário que recebem e o ambiente prisional, (fig. 100).
- 3- 9 agentes consideram o salário que recebem, pouco, (fig. 101).
- 4- 10 agentes trabalham como agente por necessidade, (fig. 102).
- 5- 8 agentes acreditam que o mais importante para motiva-los é o salário, (fig. 103).
- 6- 9 agentes consideram o salário como o mais importante em seu trabalho, (fig. 104).
- 7- 9 agentes se preocupam com as terceirizações, (fig. 105).
- 8- 12 agentes não acreditam na recuperação dos presos em suas Unidades, (fig. 106).
- 9- 9 agentes afirmam que o mais estressante em seu trabalho é a desvalorização profissional, (fig. 107).

10- 100% possuem o segundo grau completo, (fig. 108).

11- 11 agentes recebem entre 5 a 7 salários mínimos, (fig. 98).

12- 6 agentes trabalham como agente penitenciário há mais de quinze anos, (fig. 97).

Muitas outras considerações poderão ser levantadas, permite-nos mencionar estas.

IV.3 – Interpretação dos resultados:

IV.3 – a) Nenhuma motivação.

Dentro dos agentes pesquisados, um total de 13 agentes se encontram totalmente desmotivado. Quais seriam as razões para tal fato? Poderíamos enumerar muitas, porém evidenciaremos nas mais pertinentes de acordo com a nossa interpretação.

Dos treze agentes, seis estão com mais de quinze anos de trabalho. Poderá ser um fator de desmotivação o maior tempo de serviço? Estariam assim já cansados da profissão? A desmotivação nesse caso, poderá também advir de diversas razões, tais como: estarem a tanto tempo e não serem reconhecidos para ocupar determinados cargos nas Unidades como também por questões salariais. Tanto tempo vendo erros e vícios e nada sendo mudado ou pelo menos sem perspectivas de mudança. O ambiente de trabalho cansativo e estressante. O alto percentual de reincidência, verificando assim o fracasso da instituição e dos envolvidos no tratamento de recuperação do preso.

A pergunta que se referia na escolha novamente da profissão de agente penitenciário, onze agentes que se encontram desmotivados totalmente, não fariam a mesma escolha novamente. Parecem estar assim totalmente revoltados contra si e a profissão escolhida por eles, algo que tende a ser mais prejudicial em virtude das idades desses agentes, que sem dúvida iriam encontrar dificuldades de uma nova profissão e a reinserção no mercado de trabalho. O que nos chama a atenção é que pelo menos dois agentes desmotivados, escolheriam a mesma profissão, assim, parece que estes estão desmotivados em virtude não da profissão em si mas de determinados fatos que acontecem que se assim não fossem, o nível de motivação seria outro sem dúvida. Ou seja, conforme afirmação anterior na fundamentação teórica, se determinadas necessidades externas não são atendidas podem desmotivar o servidor.

Nove agentes pesquisados se preocupam com as terceirizações das novas unidades prisionais. Qual será o motivo de tal preocupação visto estarem desmotivados para o trabalho? Uma possível razão pode ser o medo de perder o emprego? Mas se assim for que diferença

faz? Certamente a resposta pode ser comprovada pelo fato de dez agentes trabalharem por necessidade, isto é, mesmo que a profissão não lhe apresente perspectivas futuras, melhores, contudo tem necessidades, que precisam ser atendidas, o que é feito pelo salário que recebe, mesmo sendo considerado pouco por nove agentes penitenciários. Na verdade, embora o salário não seja de acordo com as necessidades e aspirações dos agentes, contudo é o único que possui no momento, e sem ele seria ainda pior.

O fato de doze agentes desmotivados para o trabalho não acreditarem na recuperação do preso vem de fato a comprovar como uma possível causa da desmotivação desses servidores, uma vez que o seu trabalho por assim dizer toma um caráter de inutilidade, ou seja, não atende as expectativas que a função enseja: A recuperação do preso.

Para finalizar entendemos como uma causa da desmotivação o fato de nove agentes entenderem que a causa do stress é devido a desvalorização e, uma pessoa estressada, com certeza está desmotivada.

IV.3 – b) Pouca motivação:

Dentre os quarenta e oito agentes pesquisados, vinte e dois se encontram com pouca motivação para o trabalho. Muitas podem ser as razões para tal fato. Vejamos:

Mesmo estando com pouca motivação, ainda encontramos nove agentes que se pudessem voltar no tempo e escolher novamente a profissão, eles a escolheriam. Percebe-se aqui, que mesmo com os problemas que fazem parte da profissão, que causam a desmotivação, ainda há o interesse pela profissão de ser agente. Qual seria a razão para tal interesse é o que procuraremos salientar: Encontramos três agentes que consideram o salário bom. Possivelmente um bom motivo. Há seis agentes que trabalham nessa profissão porque gostam. Nessa questão, qual seria a razão para tal sentimento, é destarte uma dúvida, pois pode alguém gostar ou pensar que gosta, por vários motivos, como salário, vocação, etc. contudo é uma resposta subjetiva e complexa para ser comprovada. Seis agentes consideram como mais importante em seu trabalho, os amigos e, três agentes opinaram pela profissão como o mais importante em seu trabalho. É muito importante em uma organização, os vínculos afetivos que se constrói, principalmente em ambiente hostil onde o clima de desconfiança é uma constante, e principalmente pelo fato de que nesse lugar é extremamente importante a amizade em virtude da dependência que tem os agentes entre si.

Um fato importante é que no quesito sobre o que é mais importante para motivar o agente penitenciário houve uma generalização nas assertivas salário, melhores condições de trabalho e ascensão profissional, ou seja, todos são unânimes em afirmar que esses tópicos são

extremamente importantes para motivar, e infelizmente bastante ineficientes na atual realidade no sistema penitenciário do Paraná.

Dos agentes que estão pouco motivados, cinco deles possuem o terceiro grau completo e um tem pós-graduação, algo importante, pois sabemos que até há pouco tempo atrás os servidores que prestavam serviço na carceragem, eram geralmente pessoas com baixo grau de escolaridade, sem critérios para seleção e nomeação. Muito embora estejam com um bom nível de escolaridade, isso não foi fator motivador para esses servidores, ou pelo contrário podem ter corroborados para a pouca motivação, pois mesmo tendo tal nível, não são valorizados nem tampouco reconhecidos no sistema e nas unidades em que atuam, e geralmente estão submetidos a pessoas que ocupam determinadas funções sem conhecimento secular e critérios coerentes.

Outro fator muito importante e sem dúvida está relacionado a pouca motivação, é o fato de quatorze agentes não acreditarem na recuperação dos presos. Se eles não acreditam no produto final de seu trabalho que é a reinserção social do preso, certamente possibilita uma desmotivação para o trabalho, pois o trabalho passa a ter interesse apenas particular, ou seja, para atender suas necessidades e interesses, de uma forma egoísta.

IV.3 – c) Meio motivados.

Qual será a razão de quatro dos sete agentes que estão meio motivados, recusarem escolher novamente a profissão de agente, se possível fosse, retornar ao passado? Muitas poderiam ser as respostas para tal atitude. Uma delas certamente poderia ser o fato de que mesmo estando meio motivados para o trabalho, as experiências passadas, nessa profissão, por serem ruins, não desperta o interesse para a mesma profissão novamente. Principalmente por apontarem cinco deles como o mais importante em seu trabalho a valorização, algo que não acontece para com todos os agentes de maneira justa e coerente, com critérios estabelecidos e profissionais, e também cinco deles afirmarem como sendo mais estressante em seu trabalho a desvalorização profissional. Um outro ponto a considerar é o fato de também quatro deles não acreditarem na recuperação dos presos em sua Unidade. Desta forma, cabe salientar um fator que certamente está correlacionado à motivação, que é o resultado final do produto de seu trabalho. Se o trabalho não traz resultados favoráveis toma-se assim um caráter de inutilidade. Também é importante salientar que cinco dos agentes que afirmaram estar meio motivados, possuem menos de dez anos de trabalho, algo que sem dúvida, corrobora para o resultado apresentado, tendo em vista que quanto mais tempo de

profissão menor a motivação. Interessante observar que a causa de três deles estarem meio motivados, opinaram ser devido ao ambiente prisional, isto é, não estão mais ou melhor motivados em virtude de deficiências que assolaram ao Sistema ao longo dos últimos anos, onde o mesmo foi abandonado pelas autoridades responsáveis, trazendo transtornos que desencadearam nas últimas rebeliões concorrendo ainda mais para o sucateamento do Sistema Penal Paranaense. Todos os agentes que afirmaram estar meio motivados para o trabalho, estão preocupados com as terceirizações dos novos presídios. Certamente um fato que interfere no nível de motivação, pois tal investidura do governo, desmerece o servidor que vinha ao longo de muitos anos desempenhando seu papel a contento. Prova maior disso está no fato de que a Penitenciária Central, maior Unidade Prisional do Estado, permaneceu por mais de dez anos sem nenhum motim ou rebelião.

IV.3 – d) Muito Motivados

Tal motivação é comprovada pelo fato de que todos os agentes que afirmaram estar muito motivados, escolheriam novamente a profissão de agente penitenciário. Um resultado embora pequeno, pois do total dos entrevistados, pouco mais de dez por cento, afirmaram estar muito motivados, porém merece destaque pois apesar de tantos problemas e deficiências que assolam o sistema penal paranaense, alguns funcionários ainda permanecem com muita motivação para o trabalho. De onde vem tal motivação é o que tentaremos demonstrar pelos resultados das respostas desses servidores. Quatro desses agentes afirmaram que a muita motivação é devido à vocação que possuem para tal trabalho e cinco afirmaram que gostam do que fazem. É muito importante na vida profissional trabalhar naquilo que gosta. Muito embora não são todos que conseguem trabalhar naquilo que gostam, deveriam então aprender a gostar de seu trabalho. O que só poderá acontecer quando questões externas importantes forem atendidas a esses profissionais. No item salário, há mais uma corroboração, pois em virtude de 50% deles gostarem de seu salário isso sem dúvida vem a diferenciar no nível de motivação para o trabalho. Outra assertiva, é o fato de 50 % deles acreditarem na recuperação dos presos. Assim, a metade deles, acredita no resultado final do seu trabalho, Desta forma pode-se afirmar que 50% deles estão muito motivados por que conseguem ver o resultado positivo de seu trabalho e os outros 50% estão muito motivados por outras questões tais como vocação, salário, nível educacional, etc.

CONCLUSÃO

Considerando os diversos fatores que ensejam esta tão complexa profissão que é a de Agente Penitenciário. Tendo como fundamento à pesquisa elaborada, no que tange a escritos sobre o assunto proposto e também o questionário elaborado para os Agentes Penitenciários do Estado do Paraná, mais respectivamente nas Unidades ora descritos, tais como: Penitenciária Central do Estado, Penitenciária Estadual de Maringá, Penitenciária Estadual de Londrina, Colônia Penal Agrícola e Prisão Provisória de Curitiba, num total de 48 Agentes. Concluimos que a motivação é um elemento importante e essencial para o bom exercício de uma profissão, seja ela qual for. Também, que há níveis de motivação, ou seja, para a consecução de determinada ação é necessário um certo nível de motivação no indivíduo, e, esta motivação aumenta à medida que se superem os obstáculos e alcancem os resultados almejados a priori. Se porém, não consegue atingir os objetivos, pode surgir no indivíduo, ora vencido, diversos problemas que poderiam ser enumerados de fácil superação como até problemas de personalidade, todos eles condicionados por uma desmotivação para o trabalho. É ponto passivo que a falta de motivação causa uma série de conseqüências negativas tanto para com o indivíduo que está desmotivado como as pessoas ao seu redor, ou seja, os colegas que fazem o mesmo trabalho e principalmente àqueles que dependem de seu trabalho, direta ou indiretamente. No caso do Agente Penitenciário, o seu contexto profissional é muito grande, pois envolve colegas que fazem a mesma função, outros que, embora possuam o mesmo cargo efetivo, estão nomeados para uma função hierarquicamente superior como, no caso do Estado do Paraná, de vigilantes, inspetores, auxiliares de segurança, sub chefe e chefe de segurança, além de pessoal administrativo, pessoal técnico, vice-diretor e diretor da Unidade, como também o preso e seus familiares e também àqueles que prestam algum serviço particular ao preso, cobrado ou não como, advogados, médicos, religiosos, empresários, etc. Não podendo esquecer do grande escalão governamental, como Coordenador do DEPEN, Secretário de Segurança Pública, (no caso do Paraná, a cujo órgão está subordinado), o Governador do Estado e principalmente a sociedade, que ora o excluiu, mas que no futuro o receberá para o seu meio, todos dependentes entre si, para uma execução da pena, plausível de sucesso futuro. Assim, percebemos que a responsabilidade do Agente

Penitenciário, tendo em vista o seu contexto, é muito grande para o valor que recebe não só da sociedade, mas também dos órgãos governamentais.

No questionário elaborado e utilizado não só como embasamento para estas assertivas mas também como comprovação dos trabalhos realizados anteriormente sobre esses assuntos e suas variantes, é destarte afirmar que o Agente Penitenciário do Estado do Paraná em sua grande maioria, independente da Unidade em que trabalha, se encontra desmotivado para o trabalho. Esta desmotivação advém de diversos fatores, comprovando que alguns fatores externos ao homem, se não podem motivar quando atendidos, podem desmotivar se não são oferecidos satisfatoriamente, tais como salários, ascensão profissional, valorização profissional, líderes competentes, insegurança no local de trabalho (aqui um fator altamente desmotivador, principalmente devido a cinco rebeliões acontecidas em pouquíssimo tempo entre elas, sendo três na Penitenciária Central do Estado, uma na Colônia Penal Agrícola e uma na Prisão Provisória de Curitiba, sem mencionar pequenos levantes e homicídios em seu interior, tão comum nessas Unidades), entre outros.

Partindo do pressuposto anterior, cujas assertivas foram claramente abordadas e demonstradas nas análises, relações, correlações e interpretações da pesquisa, tanto bibliográfica como a de campo, convém-nos salientar algumas medidas ou propostas, para que de alguma forma possa melhorar o nível de motivação entre os Agentes Penitenciários do Estado do Paraná.

Acreditamos que essa pesquisa teve algumas variantes pela expectativa que rondava os funcionários públicos do Estado, em virtude de um projeto do Governo, onde criava um novo quadro de servidores: o QPPE. Nesse novo quadro, embora em projeto regulamentação e efetivação, ocorrida ao mesmo tempo da pesquisa, diferenciava o quadro dos agentes penitenciários dos demais servidores, estabelecendo alguns critérios e uma possível valorização e ascensão profissional na questão salarial, mediante cursos, tempo de serviço, etc. Embora teve algumas emendas, favoráveis ou e desfavoráveis, aprovadas pela câmara dos deputados, foi assim sancionada. Isso sem dúvida, pode ter para aqueles que conheciam tal projeto, influenciado em parte no seu modo de pensar com respeito à profissão, e alterado o resultado da pesquisa, contudo, o nível de motivação assim mesmo apresentou-se ainda muito baixo.

De qualquer forma, defendemos uma política de valorização profissional para o agente penitenciário, se realmente queremos uma melhora na execução da pena, no que tange a tratamento e diminuição da reincidência dos presos. Se houver, ao mesmo tempo cursos de capacitação, que sejam reconhecidos e válidos como pré-requisistos, e valorização

profissional diferenciada, com critérios justos e pré-estabelecidos, possibilidade de ascensão profissional no que tange a ocupação de determinados cargos e com direitos a vencimentos equivalentes à função, sem a possibilidade de a qualquer pretexto e por vontade de alguém, ou de alguns, perder o já conquistado, são avanços consideráveis para quem realmente deseje uma melhoria no sistema penal como um todo. Pois, a prática até o momento é a de determinados cargos ou funções serem cargos comissionados, onde alguém coloca alguém, e esse alguém tem por “obrigação” favorecer alguém. Desta forma, o que acontece é uma constante troca de favores, onde muitas vezes por determinados interesses e conveniências, “ou para se manter em determinado cargo”, as pessoas se calam, não vêem, não ouvem, ou seja, muitos se omitem nos seus devidos papéis e obrigações, desfavorecendo a classe dos agentes penitenciários e comprometendo o futuro de muitas pessoas à mercê desses servidores. Isso sem falar, no que é ainda pior, como, a nomeação de diretores e coordenadores que “caem de para-queda” nessas funções, muitas vezes sem ter nenhum conhecimento experimental com o sistema penal, assumindo mais por interesse próprio do que por um comprometimento com a causa penal.

Além disso, pelo fato de determinadas funções serem ainda cargos comissionados, onde ex-delegados, ex-militares, que, com raras exceções, assumem tal função apenas para engordar ainda mais os seus vencimentos, o sistema penal enfrenta muitas crises, pois a cada troca de governo, troca-se o secretariado e todos os demais cargos subordinados às secretarias, sem falar nas substituições de secretários no mesmo governo que acarreta as mesmas conseqüências, e assim todos os projetos que o coordenador, o diretor e o chefe de segurança vinham realizando, são esquecidos e um outro projeto será proposto não havendo assim uma continuação. Desta forma, o ideal seria não ter cargos comissionados, se os tiver, que sejam nomeações de pessoas do próprio sistema, e ainda mais, que se estabeleça uma equipe de pessoas de todas as áreas de conhecimento, em cada Unidade, com autonomia e poder de decisão, os quais, elaborarão projetos a serem seguidos que não entrarão em inércia, mesmo que haja alguma substituição de determinadas pessoas.

Defendemos uma priorização por parte do Estado aos Agentes Penitenciários que se esmeram nos estudos seculares, principalmente aos de graduação e pós-graduação. Pois, devido ao serviço ser de escala diuturna, o agente passa 24 horas cumprindo o seu plantão e não possui um horário livre para poder estudar e se aperfeiçoar, freqüentando uma faculdade, visto a sociedade ainda não oferecer em demasia cursos com horários livres de acordo com o tempo e possibilidade do aluno, onde o agente pudesse ser enquadrado. Assim, deveria o Estado, através do Governador, dos líderes em cada Unidade, favorecer esses servidores com

um horário diferenciado de trabalho, providenciar ajuda de custos, como bolsas de estudo, vale alimentação, vale transporte, etc, pois o servidor melhor qualificado o resultado será melhor para todos. Também com respeito a isso, deve o Estado garantir a permanência desses servidores graduados, no quadro dos agentes, através de remuneração diferenciada e função específica de acordo com aptidões próprias, pois se assim não for, esse servidores deixarão o Estado ou trocarão de quadro, não havendo assim uma qualificação propriamente dita da classe desses servidores permanecendo a incompetência e inércia penal.

Acreditamos que como possível solução, se não, pelo menos amenizar o problema, do número de agentes penitenciários que trabalha dentro dos presídios, uma eficaz fiscalização desses servidores quanto à função que vem exercendo, pois, devido não haver critérios plausíveis de controle, há muitos agentes penitenciários desviados de função. Admitimos a necessidade que tem determinados departamentos das Unidades em ter servidores para que o trabalho possa ocorrer normalmente, contudo é inadmissível que essas funções sejam desempenhadas por agentes penitenciários que recebem para trabalhar de agente penitenciário. Diga-se de passagem, um salário, geralmente, bem superior ao do profissional da área, cujo agente está substituindo. Pois há determinadas funções que o salário é a metade do que recebe um agente, assim para cada agente desviado para essa função, poderia ter duas pessoas trabalhando nessa mesma função, o que sem dúvida, os departamentos da Unidade teriam pessoas suficientes e preparadas para tais funções, a segurança não seria prejudicada na diminuição do número de agentes e o Estado economizaria consideravelmente. Não esquecendo de mencionar a grande quantidade de pessoas que ocupam cargos de liderança, muitas vezes desnecessários e que vem somente a dificultar a condução da Unidade, pois além de diminuir o número de servidores necessários para atender todos os postos de serviço, emitem ordens, descontinuadas e absurdas, apenas para satisfação de seu “ego superior”.

Diante de tantos problemas, de tantas sugestões e algumas possíveis soluções, é certo que a tarefa de motivar o Agente Penitenciário do Estado do Paraná não é algo simples nem estanque. Contudo, não considerar a necessidade de tal emergência e partir para a busca de resultados satisfatórios e imediatos é omitir na responsabilidade que temos para com o preso aos nossos cuidados e a sociedade que nos mantém.

BIBLIOGRAFIA

- ALENCAR, Eunice M. L. Soriano de. Psicologia. Introdução aos princípios básicos do comportamento. Editora Vozes. 3º ed. Petrópolis. RJ. 1978.
- BERGAMINI, Cecília W. Motivação. São Paulo: Atlas, 1993.
- CHAUI, Marilena, Convite a Filosofia. Editor Ática. São Paulo, SP. 5º ed. 1995.
- D'ANDREA, Flávio Cortes. Desenvolvimento da personalidade. Bertland Brasil. 13º ed. 1997.
- DOLTO, Françoise. Os caminhos da educação. Ed Martins Fontes.
- DOURADO, Luiz Ângelo. Ensaio de Psicologia Criminal; O teste da Árvore e a Criminalidade. Ed Zahar. Rio de Janeiro. RJ. 1969.
- FALCÃO, Gerson Marinho. Psicologia da aprendizagem. 3 ed. São Paulo: Ática, 1986.
- FILHO, Luiz A. Marins. Socorro! Preciso de motivação. 19 ed. São Paulo: Harbras, 1995.
- HERKENHOFF, João Baptista. Crime, tratamento sem prisão. Livraria do Advogado. 2º ed. Porto Alegre, RGS. 1995.
- KUEHNE, Maurício. Lei de Execução Penal e Legislação Complementar. JM editora. 2º ed. Curitiba. Pr. 2000.
- MANNONI, Maud. Educação impossível. Ed Francisco Alves.
- MIOTTO, Armida Bergamini. A violência nas prisões. Editora ABEU. 2º ed. Goiânia. Go. 1992.
- MOSQUERA, Juan José Mourino. Psicodinâmica do aprender. 3 ed. Porto Alegre: Sulina, 1984.
- NEIRA, Evandro. Os níveis de motivação no ambiente desmotivado. In: revista: setembro/outubro. 1996.
- NETO, Paulo de Mesquita, SAPORI, Luiz Flávio, WANDERLEY, Cláudio Burian, VIEIRA, Oscar Vilhena, LIMA, Flávio Augusto Fontes de, TISCORNIA, Sofia. A violência do Cotidiano. Ed Fundação Konrad Adenauer. São Paulo. SP. 2001.
- OLIVEN, Ruben. A violência como mecanismo de dominação e como estratégia de sobrevivência. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Iuperj, 1980.

- PALUDETO & LINDNER. Treinamento e Desenvolvimento. Curso promovido pela ESPEN-SEJU-SEAD-Pr. Data: 03-06/08/1998. 16 horas.
- SANTOS, Juarez Sirino. Teoria do Crime. Editora Acadêmica. São Paulo. SP. 1993
- SOARES, Orlando. Causas da Criminalidade e Fatores Criminógenos. Solivro Gráfica e Editora Ltda.
- TALLAFERRO, Alberto. Curso Básico de Psicanálises. Ed. Paidós. Buenos Aires, Argentina. 1965.
- THOMPSON, Augusto. A questão penitenciária. 2º ed. Forense. Rio de Janeiro. RJ. 1980
- THOMPSON, Augusto. Escorço Histórico do Direito Criminal Luso-Brasileiro. Editora Revistas dos Tribunais. São Paulo. SP. 1976.
- VILELA, Comissão Teotônio. Democracia e Violência. Editora Paz e Terra. São Paulo. SP. 1986.
- FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. História da violência nas prisões. Ed. Vozes. 6ª ed.. Petrópolis. R.J. 1977.
- COSTA, Alexandre Marino. O Trabalho Prisional e a Reintegração Social do Detento. Ed Insular. Florianópolis. S.C.1999.
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. www.mj.gov.br/depen.

ANEXOS 1:

QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA:

Unidade em que trabalha: Idade: Estado Civil

- 1- Há quanto tempo é Agente Penitenciário?
() menos de 5 anos () de 5 à 10 anos () de 10 à 15 anos () mais de 15 anos
- 2- Em média qual o teu salário?
() até 5 sal. min. () de 5 à 7 sal. min. () de 7 à 10 sal. min. () mais de 10 sal. min.
- 3- Se pudesse voltar no tempo e escolher uma profissão para seguir, você escolheria a de Agente Penitenciário?
() sim () não
- 4- Você se encontra motivado para trabalhar como Agente Penitenciário?
() muito motivado () meio motivado () pouco motivado () nenhuma motivação
- 5- À que se deve a resposta anterior?
() salários () vocação () ambiente prisional () os internos () o horário de trabalho.
- 6- O que você acha do teu salário?
() pouco () suficiente () bom () ótimo
- 7- Porque trabalha como Agente Penitenciário?
() necessidade () gosta () não tem outra opção () o salário é bom
- 8- Das respostas abaixo o qual é a mais importante para motivar um Agente Penitenciário?
() salário () melhores condições de trabalho () ascensão profissional
- 9- Você acha que faz alguma diferença, o Agente Penitenciário estar motivado ou não?
() nenhuma () pouca () mais ou menos () muita
- 10- O que você considera mais importante em seu trabalho?
() amigos () salário () profissão () internos () valorização profissional
- 11- O fato da terceirização das novas Unidades Prisionais causa-lhe preocupação?
() sim () não
- 12- Você acredita na recuperação dos presos em sua Unidade?
() sim () não
- 13- O que considera mais estressante em seu trabalho?
() horário demasiado () líderes incompetentes () perigo de rebelião () desvalorização
- 14- Qual o seu nível de escolaridade?
() 1º grau () 2º grau () 3º grau () pós-graduação