UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

MARCIA ROSATO

QUALIDADE DE VIDA ENTRE AGENTES DA PENITENCIÁRIA FEMININA 'ANA MARIA DO COUTO MAY´ / MATO GROSSO

CUIABÁ-MT

MARÇO - 2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

MARCIA ROSATO

QUALIDADE DE VIDA ENTRE AGENTES DA PENITENCIÁRIA FEMININA 'ANA MARIA DO COUTO MAY´ / MATO GROSSO

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Especialização em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos como requisito obrigatório para obtenção do titulo de Especialista em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos, pela UFMT – ICHS/NIEVCI, sob a orientação do Prof. Mestre Clarindo Alves de Castro.

CUIABÁ-MT

MARÇO - 2017

MARCIA ROSATO

QUALIDADE DE VIDA ENTRE AGENTES DA PENITENCIÁRIA FEMININA 'ANA MARIA DO COUTO MAY´ / MATO GROSSO

Monografia submetida à Banca Examinadora e julgada adequada para a concessão do grau de **Especialista em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos.**

Nota:_____

Prof. MSc. Clarindo Alves de Castro
Prof. Orientador e Presidente da Banca

Profª. M.ª Vera Lúcia Bertoline
Profª. Examinadora

Profª. Dra Imar Domingos Queiróz
Profª. Examinadora

DEDICATÓRIA

Qualquer um que, num dia quente de verão tenha percorrido as galerias estreitas e superlotadas de um presídio poderá fazer uma ideia clara da situação. Neste ambiente opressivo, nestas circunstâncias, é que as coisas começam a acontecer. (Centurião)

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Cel. Castro, pela dedicação dispensada sempre pronta a ajudar quando solicitado;

À Professora Delma Perpétua Oliveira de Souza, pela paciência em me explicar como tabular os dados da pesquisa;

Aos bravos agentes penitenciários que prontamente tiraram uns minutos do seu tempo para responder aos questionários, tornando assim possível a conclusão desse trabalho;

Aos colegas e professores do curso, pelas novas amizades conquistadas e conhecimentos adquiridos;

À minha família, em especial minha irmã e companheira de curso Lourdes Rosato;

À minha filha, Eduarda, pela paciência e compreensão quando não tinha tempo pra brincar com ela;

Enfim, à todos que de alguma forma me incentivaram e ajudaram a concluir essa etapa da minha vida.

RESUMO

QUALIDADE DE VIDA ENTRE AGENTES DA PENITENCIÁRIA 'ANA MARIA DO COUTO MAY'/ MATO GROSSO. Marcia Rosato.
Clarindo Castro Alves (ORIENTADOR). (Universidade Federal de Mato Grosso)

O presente estudo teve como objetivo conhecer a realidade do trabalho desenvolvido na Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May e, suas implicações na Qualidade de Vida, por meio de um estudo exploratório com base na análise das características sociodemográficas, ocupacionais e comportamento de saúde dos agentes penitenciários que trabalham nessa unidade em regime de plantão 24/72 horas[1]. Para a coleta de dados foi utilizada a aplicação de dois questionários, um sóciodemográfico e outro de qualidade de vida, que reuniu 26 participantes. Entre os resultados obtidos, constataram-se como os mais destacados, a pouca valorização profissional desses servidores que são muito pouco conhecidos e compreendidos, a insegurança na realização de suas tarefas na rotina de trabalho, falta de equipamentos de segurança no trabalho, grande insatisfação com a percepção de qualidade de vida, pouco incentivo por parte da secretaria para prática de atividades físicas nas unidades prisionais como forma de minimizar o estresse/tensão durante o plantão. Conclui-se que, inobstante estar cumprindo o seu *múnus público* de vigiar/ressocializar a população carcerária, esses servidores estudados sentem-se desvalorizadas profissionalmente, sem condições físicas adequadas de trabalho e, com baixa qualidade de vida.

Palavras-chave: Agente Penitenciário; Qualidade de Vida; Direitos Humanos; Direitos Sociais.

[1] Regime de trabalho no qual o agente penitenciário labora vinte e quatro horas e descansa setenta e duas, completando assim a carga horária de quarenta horas mensais.

ABSTRACT

QUALITY OF LIFE BETWEEN AGENTS OF THE PENITENTIARY 'ANA MARIA DO COUTO MAY' / MATO GROSSO. Marcia Rosato.
Clarindo Castro Alves (ORIENTER). (Federal University of Mato Grosso)

The present study had as objective to know the reality of the work developed in the Ana Maria do Couto May Penitentiary and its implications in the Quality of Life, through an exploratory study based on the analysis of the sociodemographic, occupational characteristics and health behavior of the agents Penitentiaries who work in this unit on a 24/72 hour shift. For the collection of data, two questionnaires were used, one sociodemographic and one quality of life questionnaire, which gathered 26 participants. Among the results obtained, the most outstanding were the low professional appreciation of these servers, which are poorly understood and understood, insecurity in the performance of their tasks in the work routine, lack of safety equipment at work, great dissatisfaction with The perception of quality of life, little incentive on the part of the secretary to practice physical activities in the prison units as a way to minimize stress / tension during the shift. It is concluded that, not being able to fulfill their public function of supervising / re-socializing the prison population, these studied servants feel devalued professionally, without adequate physical conditions of work and with low quality of life.

Keywords: Penitentiary agent; Quality of life; Human rights; Social rights.

[1] Work regime in which the penitentiary agent works twenty-four hours and rests seventy-two, thus completing the workload of forty hours per month.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Direitos humanos 13

Figura 2: Prevenção de acidentes 20

Figura 3: Agentes de risco para a saúde presentes no processo de trabalho. Agostini, [2002?]: 22

Figura 4: Ginástica laboral 27

Figura 5: Grupo de contenção 28

Figura 6: Trabalho do agente penitenciário 29

Figura 7: Corpo da guarda do Presídio Feminino 33

Figura 8: Grupo de Contenção II 37

Figura 9: Carceragem 38

Figura 10: Grupo de Contenção III 39

Figura 11 – Média de idade dos servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017. 47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Características da população de estudo, servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017. 45-46

Tabela 2 - Características ocupacionais servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 48-49

Tabela 3 - Comportamento de saúde entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 50

Tabela 4 - Uso de substâncias que alteram o Sistema Nervoso Central entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 51-52

Tabela 5 - Análise descritiva dos domínios do WHOQOL-Bref entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 53

Tabela 6 - Proporção dos domínios de qualidade de vida, segundo sexo, faixa etária e raça/cor entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 53-54

Tabela 7 - Proporção e valores dos domínios, segundo variáveis ocupacionais entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017 55

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 10

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA..... 13
1.1. Uma abordagem dos Direitos Humanos: em especial os Direitos Econômicos e Sociais..... 13
1.2. Um breve histórico dos Direitos Humanos..... 13
1.2.1 Os Direitos Econômicos e Sociais..... 16
1.2.2 Saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador e suas conseqüências decorrentes da globalização..... 19
1.2.2.1 A qualidade de vida do servidor penitenciário..... 28

CAPÍTULO II - CONTEXTO DO ESTUDO: PENITENCIÁRIA FEMININA ANA MARIA DO COUTO MAY..... 33
2.1 O Sistema Penitenciário de Mato Grosso – um pouco da sua história..... 33
2.2 A Penitenciária Feminina 'Ana Maria do Couto May' – um pouco da sua história..... 38

CAPÍTULO III – PROCEDIMENTO METODOLÓGICO, RESULTADOS E DISCUSSÃO..... 42
3.1 Objetivo geral..... 42
3.2 Objetivos específicos..... 42
3.3 Natureza da pesquisa..... 42
3.4 População do estudo e critérios de inclusão e exclusão..... 43
3.5 O instrumento..... 43
3.6 Técnica de coleta de dados..... 44
3.7 Análise de dados..... 44
3.8 Resultados e discussão..... 44

CONCLUSÃO 56

REFERÊNCIAS BIBLOGRÁFICAS 58

ANEXOS 63
Anexo 1 - Instrumento de avaliação Qualidade de Vida, utilizou o questionário The World Health Organization Quality of Life ll, versão abreviada (WHOQOL-Bref) 63
Anexo 2 – Termo de Consentimento 66
Anexo 3 – Orientação de preenchimento e de anonimato 67

APÊNDICE..... 68
Apêndice 1 - Questionário sócio-econômico 68

INTRODUÇÃO

O agente penitenciário é incumbido do papel de vigilância e custódia da pessoa presa na unidade prisional. Desde o seu surgimento até os dias atuais, o exercício dessa profissão é caracterizado pelo encarceramento, exclusão e violência. O agente penitenciário é, muitas vezes, considerado pelo público externo aos muros do presídio, como o carrasco invisível responsável pela tutela do indivíduo que rompeu com as regras imposta pela sociedade.

Segundo Varella (2012, p. 59), “viver em estado de alerta cria um clima de estresse generalizado que é inerente à atividade profissional.” Assim se resume o plantão de um agente penitenciário: 24 horas em estado de alerta, sempre sob pressão/tensão constante. Somamos a isso, ambientes físicos insalubres e o alto grau de periculosidade que desgastam o agente tanto físico quanto emocionalmente, gerando conseqüências graves relacionadas à sua saúde funcional e acarretando o comprometimento da sua qualidade de vida, que é o grau de satisfação do trabalhador com o ambiente onde desenvolve suas atividades profissionais. Esse grau de satisfação pode variar de um indivíduo para outro, pois se trata da percepção de cada um.

As condições degradantes das prisões, desde o espaço físico insalubre até as ameaças deliberadas contra a integridade física e psíquica sofrida nos momentos de tensão (presos perigosos, ambiente tenso, não se sabe como transcorrerá o plantão, motins, brigas, ou seja, riscos inerentes à profissão que se refletem na saúde e na segurança), levam ao esgotamento, tensão, entre outros.

Dessa forma, enquanto agente penitenciária que atua diretamente e lida com o dia-a-dia na unidade do Presídio Feminino, com o intuito de buscar melhorias para os servidores que desenvolvem seus trabalhos no local supracitado (em especial os agentes penitenciários, objeto desse estudo), tive meu interesse despertado por essa realidade massacrante, sofrida, mas que busca novos horizontes. O tema foi

escolhido, em partes por ser formada em Educação Física, e por muito me interessar pela saúde e qualidade de vida do indivíduo enquanto trabalhador, que dedica parte do seu tempo para alcançar as metas e objetivos da organização na qual labora. Somado a esse interesse, o ingresso no curso em Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos pela UFMT (Universidade Federal de Mato Grosso) suscitou em mim o desejo de tentar desvendar os pontos ainda não investigados no universo penitenciário no tocante ao agente, enquanto pessoa, enquanto profissional, enquanto portador também de direitos humanos.

Nesta perspectiva, considerando ainda, que o trabalho no cárcere juntamente com os riscos sofridos pode afetar a saúde física, mental e social do agente penitenciário, este estudo tem como questão central o conhecimento da qualidade de vida e fatores associados desses servidores que atuam na unidade referida, Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’ em regime de plantão 24/72 horas.

A relevância social que justifica a realização deste estudo se inscreve na importância que o trabalho penitenciário representa para a sociedade e para os sujeitos da execução penal. Vale ressaltar que a questão penitenciária vem passando por momentos delicados devido aos últimos acontecimentos em todo o Brasil, aumentando ainda mais os momentos de tensão e apreensão pelos quais passam os agentes durante o período em que ficam no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista da profissão a contribuição mais relevante que se espera com este estudo é desvelar os fatores de risco tais como insegurança, desvalorização, adoecimentos por problemas relacionados ao trabalho estafante, para a saúde e segurança do trabalho de tal maneira que estes fatores possam ser levados em consideração para salvaguardar a vida, a saúde do agente, uma vez que entendendo a realidade por que passam no dia-a-dia, programas podem ser desenvolvidos a fim de minimizar ou erradicar certos riscos à saúde ocupacional.

O presente estudo apresenta capítulos, nos quais serão abordados os seguintes temas subdivididos em: no primeiro capítulo, a Revisão da Literatura, aborda os Direitos Humanos dentre os quais Direitos Econômicos e Sociais como garantia da qualidade de vida, saúde e bem estar do trabalhador, tendo por base a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. 23° que afirma: “toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe

assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social.” Os direitos econômicos e sociais prevêem o direito ao trabalho a todos igualmente, a fim de promover o sustento de forma digna e satisfatória. Serão abordadas ainda a saúde e segurança do trabalhador, bem como a qualidade de vida e os riscos no trabalho no sistema penitenciário.

No que diz respeito ao Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso, mais especificamente da Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’, conheceremos no segundo capítulo mais profundamente sua história, seu espaço físico, seu funcionamento e sua rotina. A seguir, o terceiro capítulo que é composto pelo percurso metodológico, resultados e discussão que buscou informar como o estudo foi realizado, seu caminho percorrido, os resultados alcançados e as discussões de outros autores a respeito do assunto estudado. Finalizando, apresentamos a conclusão do trabalho com as sugestões cabíveis para tentar sanar ou minimizar os problemas por que passa os trabalhadores do Sistema Penitenciário de Mato Grosso.

Espera-se que o estudo realizado contribua para com as políticas públicas da saúde do trabalhador com programas que visem à prevenção contra adoecimentos decorrentes de estresses laborais conforme sua especificidade de atuação.

CAPÍTULO I - REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Uma abordagem dos Direitos Humanos: em especial os Direitos Econômicos e Sociais

Neste capítulo será abordado um pouco dos direitos humanos e a importância dos direitos econômicos e sociais, em especial o direito do trabalhador, de manter sua sobrevivência com um ofício digno garantindo seu sustento e o de sua família.

1.2. Um breve histórico dos Direitos Humanos

O ser humano nasce livre, e assim deve permanecer. Não deve sofrer distinção pela cor de sua pele, religião, sexo ou qualquer outra característica. Deve ser respeitado.

Para o autor Comparato (2010, p. 13), “apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que distinguem os seres humanos, merecem igual respeito, [...]. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais.”

Figura 1: Direitos humanos

Porém, sem conhecimento não passamos de animais irracionais, que agem por instinto, logo, segundo Carbonari (2007, p. 20), “o núcleo dos direitos humanos radica-se na construção de reconhecimento, [...] afirma-se por meio da luta permanente contra a exploração, o domínio, a vitimização, a exclusão e todas as formas de apequenamento do humano.”

Para o autor Ângelo (1998, p. 16-17),

> Direitos humanos é o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana.

Com a evolução e complexidade da sociedade, sentiu-se a necessidade de se estabelecer normas para o bom convívio entre as pessoas. Essas normas eram passadas oralmente para cada geração e após o surgimento da escrita elas puderam ser por fim, perpetuadas. Para Comparato (2004) apud Fachin (2009, p. 17):

> Em suma, é a partir do período axial que, pela primeira vez na História, o ser humano passa a ser considerado, em sua igualdade essencial, como ser dotado de liberdade e razão, não obstante as múltiplas diferenças de sexo, raça, religião ou costumes sociais. Lançavam-se, assim, os fundamentos intelectuais para a compreensão da pessoa humana e para a afirmação da existência de direitos universais, porque a ela inerentes.

Findada a II Guerra Mundial, em 1945, houve a conscientização de que tudo que o mundo presenciou durante àquele período não poderia se repetir. E isso só foi possível através da liberdade de imprensa e da evolução dos meios de comunicação. Criou-se então, a Organização das Nações Unidas, com tratados internacionais dos direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, etc, como sendo uma de suas finalidades a garantia de assegurar os direitos humanos. Para os autores Gorczevski e Dias (2012, p. 243),

> Os tratados internacionais, especificamente sobre direitos humanos, são de altíssima relevância, pois expressam a evolução da sociedade internacional ao exigirem dos Estados o reconhecimento, a promoção e a proteção desses direitos.

Piovesan (1998) apud Gorczevski e Dias (2012, p. 245), é enfática ao afirmar que:

> A internacionalização dos direitos humanos foi uma resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. Se a Segunda Guerra significou a ruptura dos direitos humanos, o pós-guerra deveria significar sua reconstrução.

No dia 10 de dezembro de 1948 é aprovada a Declaração Universal dos Direitos Humanos. De acordo com Piovesan (2004, p. 22),

> Ela introduz a concepção contemporânea de direitos humanos, caracterizada pela universalidade e pela indivisibilidade desses direitos. Universalidade, porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. Indivisibilidade, porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais – e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais. Consagra-se, desse modo, a visão integral dos direitos humanos.

A autora afirma também que direitos humanos e democracia andam juntos. “Não há direitos humanos sem democracia, tampouco democracia sem direitos humanos.” E tampouco, uns direitos (civis e políticos) devem ser mais respeitados que outros (sociais, econômicos e culturais). “[...], eles são autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis, e demandam séria e responsável observância [...].” Logo, merecem respeito.

Para MBaya (1997, p. 21),

> A percepção dos direitos humanos está condicionada, no espaço e no tempo, por múltiplos fatores de ordem histórica, política, econômica, social e cultural. Portanto, seu conteúdo real será definido de modo diverso e suas modalidades de realização variarão. Em vista de tal diversidade, reflexo da própria diversidade das sociedades e das concepções do homem, uma pergunta essencial se faz: há uma concepção universal dos direitos humanos? Mais precisamente, tais direitos, cuja universalidade somos levados a admitir de chofre, referindo-nos a muitas declarações, pactos, cartas e convenções, não seriam produto de condições históricas, especificamente ocidentais?

Ainda de acordo com o autor citado acima,

> A resposta a primeira pergunta é fundamentada pelo reconhecimento universal da humanidade como espécie peculiar e distinta, o direito natural. A segunda pergunta é respondida com base no resultado do acordo entre os interesses de certa sociedade humana, ou seja, os direitos humanos não são considerados como inerentes a qualquer ser humano, mas concedidos e garantidos pelos órgãos do Estado, onde, em caso de excessos de poder cometidos contra a pessoa humana pelos órgãos do Estado, o mesmo, de forma paralela, irá promover condições humanas de vida, com o desenvolvimento de multidimensional da personalidade humana.

Por esse viés, os direitos humanos correrão o risco de só terem reconhecimento e serem de fato respeitados na medida em que forem julgados compatíveis com princípios e objetivos de certo sistema político e econômico, ou seja, o discurso diplomático está bem longe da realidade vivenciada pelos povos. “Nada assegura que falsos direitos humanos, isto é, certos privilégios da minoria dominante, não sejam também inseridos na constituição, [...], (Comparato, 2013 apud Gomes, 2015, p. 104).

Para Carbonari (2007, p. 30), os direitos ainda estão longe de ser na realidade como são nas convenções, tratados, etc. Ele afirma,

> O conjunto de direitos humanos [...] está longe de ser universalizado: os direitos civis estão distantes de ser realidade, sobretudo para os mais pobres; os direitos sociais, apesar dos esforços de ampliação do acesso ao ensino fundamental e ao ensino médio, técnico e superior, da cobertura da previdência e da ampliação da assistência social, da previsão de acesso universal à saúde, entre outros, não são acessados por imensos contingentes; os direitos políticos talvez sejam os mais abrangentes, sobretudo se olharmos para o aspecto da participação em eleições, porém se nos detivermos na representação política a situação fica diferente – maioria são homens, brancos e ricos.

Dentre os direitos inerentes ao ser humano está o direito ao trabalho, com justas condições compatíveis à dignidade humana, que será abordado a seguir.

1.2.1 Direitos econômicos e sociais

Entre os direitos humanos estão os direitos civis, que englobam entre eles o direito ao trabalho e os diferentes direitos do trabalhador assalariado, onde devem gozar de salários dignos para seu sustento e dos seus dependentes.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo XXIII (2009):

> 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
> 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
> 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Segundo Dias (2001, p. 17) no Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde, do Ministério da Saúde no Brasil,

> A definição de trabalhadores, de acordo com o autor supracitado, são todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, nos setores formais ou informais da economia. Estão incluídos nesse grupo os indivíduos que trabalharam ou trabalham como [...] servidores públicos [...].

Segundo dados do IBGE (2016), apud Sales (2016), “a população na força de trabalho, também conhecida por economicamente ativa (PEA), aumentou para 102, 289 milhões em 2016 em relação a 2015.” O trabalho é de suma importância para o ser humano, com ele nos integramos socialmente, sem ele não podemos satisfazer as necessidades básicas do nosso corpo. Porém, até chegarmos às condições que estamos hoje, com quadros humanísticos que possibilitam, cada vez mais, a inserção do trabalhador no sistema capitalista globalizado com a garantia de um patamar concreto de afirmação individual, social, familiar, ética e econômica, houve muita exploração da massa trabalhadora por parte dos empregadores. Após muita luta, grandes avanços no que se refere aos direitos do trabalho foram conquistados, no entanto, muito ainda falta para atingir o patamar desejado. Veremos aqui um pouco da história do trabalho.

Segundo Freitas Jr. (2014, p. 70),

> Embora o ser humano "trabalhe" desde sempre, [...] o "trabalho", de que se ocupa o direito do trabalho, não existiu sempre, mas foi produto de um conjunto de fatores que caracterizam o que se convencionou chamar de modernidade, [...] o ser humano, tutelado pelo direito do trabalho, é o homem "juridicamente livre" para "negociar" sua força de trabalho e não o escravo ou o servo que foi a regra em outras formações sociais [...] e por fim, a organização do trabalho, de cuja regulação se ocupam as normas trabalhistas, tornou-se, na modernidade, essencialmente urbana, e coletiva.

De acordo com Borsoi (2007, p. 104), as condições de trabalho no século XIX, eram difíceis e massacrantes, beneficiando quase sempre somente os patrões:

> [...] jornadas extensas e em condições de trabalho extremamente duras que os trabalhadores conseguiam a produção necessária para atender às expectativas e desejos de lucros dos donos das fábricas. Salários rebaixados e irregulares, exploração desmedida do trabalho de homens, mulheres e crianças e condições de vida aviltantes completavam a cena. Diante de tal situação, a preocupação dos trabalhadores centrava-se em sua própria sobrevivência, independentemente de sua condição de saúde. O lema da época era: 'viver, para o operário, é não morrer'.

Para o Freitas Jr (2014, P. 70), "o que lhe confere maior nitidez é ter o direito do trabalho surgido e se desenvolvido por função dos conflitos e "irritações" produzidos sobre o sistema jurídico [...]."

De fato, o grande precursor do capitalismo, a revolução industrial, ocorrida na Inglaterra no século XVIII, teve grande influência na vida das pessoas daquela época até os dias atuais. A migração do campo para as cidades em 1760 provocaram excesso de mão de obra barata gerando exploração dos trabalhadores e ascensão do capital da burguesia. Esse processo mais o desenvolvimento científico deram início ao fenômeno da industrialização. O crescimento e desenvolvimento então deslancharam. Como afirmam os autores Cavalcante e Silva (2011),

> Uma das primeiras manifestações da Revolução foi o desenvolvimento urbano [...]. Centros como Manchester, abrigavam massas de trabalhadores, em condições miseráveis. Os artesãos acostumados a controlar o ritmo de seu trabalho, agora tinham de submeter-se à disciplina da fábrica. Passaram a sofrer a concorrência de mulheres e crianças. Na indústria têxtil do algodão, as mulheres formavam mais de metade da massa trabalhadora. Crianças começavam a trabalhar aos seis anos de idade. Não havia garantia contra acidente nem indenização ou pagamento de dias parados neste caso. A mecanização desqualificava o trabalho, o que tendia a reduzir o salário. [...] Havia freqüentes paradas da produção, provocando desemprego. Nas novas condições, caíam os rendimentos, contribuindo para reduzir a média de vida. Uns se entregavam ao alcoolismo. Outros se rebelavam contra as máquinas e as fábricas, destruídas em Lancaster (1769) e em Lancashire (1779). Proprietários e governo organizaram uma defesa militar para proteger as empresas.

Santos, Lima e Ferreira (1976) apud Varela e Pereira (2016, P. 15), afirmam que "houve um alargamento da classe operária, entre 1950 e 1970, de 768.000 para

1.020.000, isto num quadro de verdadeira sangria de mão de obra com destino aos países mais ricos da Europa Ocidental.”

Segundo Freitas Jr. (2014, P. 72):

> Paradoxalmente à fragmentação do trabalhador na linha de produção correspondeu a aglutinação de grandes contingentes de operários no mesmo espaço fabril e urbano, oferecendo as condições para uma pujante vida associativa e para o aparecimento do sindicato.

Devido aos diversos acontecimentos com os trabalhadores, que pressionavam cada dia mais, o Estado finalmente manifestou as primeiras intervenções. As primeiras regulamentações foram dirigidas principalmente, para a extensão da jornada de trabalho, o trabalho infanto-juvenil e as condições sanitárias. Assim, começou a se ter uma mínima integridade física no ambiente de trabalho.

Dessa forma, os fatores que influenciaram para o surgimento da radicalização e a politização dos conflitos sociais foram a concentração de riquezas pelos empresários, exploração desumana da mão de obra dos assalariados e presença do sindicato.

Como vimos às lutas sociais passadas foram de suma importância para os avanços de hoje, porém, muito ainda falta para que efetivamente esses direitos possam alcançar a todos, principalmente os mais pobres que são os mais necessitados de que realmente esses direitos façam a diferença em sua existência.

1.2.2 Saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador e suas conseqüências decorrentes da globalização

A saúde e segurança do trabalhador nos últimos anos têm ganhado destaque nas empresas a fim de evitar possíveis acidentes de trabalho, adoecimentos, prejuízos à integridade física e psíquica dos trabalhadores. Todos os dias, centenas de trabalhadores são afetados, de diversas maneiras em seus ambientes laborativos - tanto física, químico, ergonômico, mecânicos, biológicos e organizacionais, às vezes até vindo a óbito. E acidentes de trabalho não são apenas aqueles que acontecem no local de trabalho. Salem (2005) apud Correia (2006, p. 28) define que,

> Acidente de trabalho é o ocorrido durante a prestação de serviços ou no percurso de ida ou de volta para o trabalho, o que usualmente se chama de

> acidente *in itinere*, ou ainda a doença profissional causada pelo acidente de trabalho e equiparada a acidente do trabalho.

Figura 2: Prevenção de acidentes

Visto isso, a saúde e bem estar do trabalhador são muito importantes para o sucesso das organizações em que esses trabalham, uma vez que um funcionário saudável não gera custos nem desfalca seu posto de trabalho. Logo, segundo Dias (2001, p. 17),

> A saúde do trabalhador constitui uma área da saúde pública que tem por objeto de estudo e intervenção as relações entre o trabalho e saúde. Tem como objetivos a promoção e a proteção da saúde do trabalhador por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação de assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS.

Com a intensificação do processo de globalização, decorrente, em parte, das transformações no mundo do trabalho, ocorreram mudanças dos antigos padrões e das novas formas de adoecimento dos trabalhadores, de acidentes de trabalho decorrentes da implantação das tecnologias e estratégias gerenciais, bem como o aumento acelerado da força de trabalho inserida no setor informal. Essas mudanças exigem eficácia dos serviços e saúde tentando proporcionar o aumento das ações de políticas públicas de saúde e segurança no trabalho, afetando também a vida do trabalhador, sabendo-se que quando executado sem a devida proteção e sob determinadas circunstâncias, o trabalho pode acarretar danos á saúde, provocando

doenças, diminuição do tempo de vida ou até mesmo a morte do mesmo. Como afirma Amâncio Filho (1997, p. 19),

> Essas mudanças têm repercussão direta no perfil profissional do trabalhador, tornando necessário que, em sua formação, adquira o domínio de técnicas diversificadas para atuar (e sobreviver) num contexto que faz emergir novas habilidades e suprimem outras, por obsoletas.

Segundo Agostini (2002?, p. 375),

> Todo processo de trabalho envolve situações de risco, de acidentes e de formas de adoecimento [...]. São os chamados “agentes de risco”. Um agente de risco atua direta ou indiretamente no corpo do trabalhador, [...] de forma integral, incluindo as instâncias fisiológicas, psicológicas, emocionais e etc.

Borsoi (2007, p. 108), diz que é preciso,

> Considerar que, mesmo em casos de doenças com manifestação basicamente orgânica, deve-se considerar além dos aspectos relacionados ao trabalho, também a história do trabalhador no que toca às suas condições de vida, à sua própria saúde e à de sua família etc. Essas informações são fundamentais para se compreender por que, numa determinada condição laboral, na qual estão presentes determinados agentes agressivos, nem todos os trabalhadores adoecem do mesmo modo.

Dessa forma, diz Borsoi (2007, p. 108), para se compreender “o processo de adoecimento é preciso levar em conta a singularidade dos indivíduos, suas histórias de vida, sua suscetibilidade ou predisposição.”

O trabalho faz com que o ser humano interaja com outros, dignifica, enobrece o homem, traz bem estar, porém, segundo Seligmann-Silva (1994) apud Lourenço (2010, p. 41), “[...] o trabalho também pode estar estritamente ligado ao desenvolvimento de transtornos que se expressam em termos psicossociais, psicossomáticos ou psiquiátricos.” Que após longos períodos trabalhando em ambientes nocivos, os trabalhadores são seriamente afetados por ele.

Agostini (2002?, p. 376), relata a respeito de fatores que afetam o trabalhador no seu ambiente de trabalho, os agentes de risco. “O que faz um agente ser de risco é a concentração e a forma de atuação sobre o homem.” Em muitos casos os agentes de risco são tão pequenos que se tornam imperceptíveis, porém, nem por isso menos danoso. Para tanto, a fim de se evitar futuros danos, é necessário que

se analise o ambiente de trabalho a partir da perspectiva do trabalhador e de dentro do processo de trabalho.

Dias (200, p. 27) alerta para a importância de se identificar os fatores de risco a que são submetidos os trabalhadores, como veremos na figura abaixo:

> A implementação das ações de Saúde do Trabalhador nos serviços de saúde pode se iniciar pela identificação e controle dos fatores de risco para a saúde presentes nos ambientes e condições de trabalho e/ou a partir do diagnóstico, tratamento e prevenção dos danos, lesões ou doenças provocados pelo trabalho, no indivíduo e no coletivo de trabalhadores.

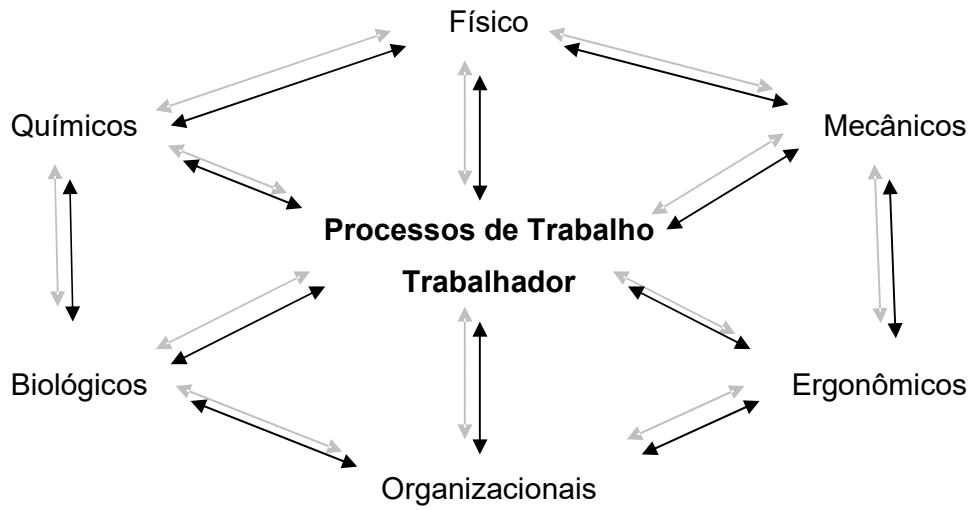

Figura 3: Agentes de risco para a saúde presentes no processo de trabalho. Agostini, [2002?, p. 377]:

FÍSICOS

• ambiente térmico;

• ruído;

• radiações ionizantes;

• ambiente mal iluminado;

• pressões anormais;

• vibrações;

• eletricidade.

QUÍMICOS

• sólidos – poeiras, fumos;

• líquidos – vapores, gases;

• irritantes – asfixiantes;

• anestésicos – narcóticos;

• sistêmicos – carcinogênicos;

• inflamáveis – explosivos;

• corrosivos.

ERGONÔMICOS

• postura (fadiga e problemas osteoarticulares);

• esforços físicos e mentais (fadiga).

MECÂNICOS

• quedas;

• lesões no manuseio de máquinas e instrumentos;

• rebarbas, cavacos, fagulhas;

• choque de veículos;

• outros impactos mecânicos.

BIOLÓGICOS

• contato com animais peçonhentos (cobras, escorpiões, aranhas, etc.);

• contato ou manuseio com microorganismos patogênicos (laboratórios, hospitais, etc.);

• contato com vetores de doenças infecto-contagiosas.

ORGANIZACIONAIS

• trabalho em turnos alternados e noturnos;

• trabalho repetitivo e monótono;

• jornadas, pausas, horas extras;

• ritmo de trabalho, cobrança e produtividade;

• mecanismos de coerção e punição.

A saúde dos seres humanos depende da interação entre sua mente e seu corpo, seu comportamento, a maneira como percebe e se adapta ao mundo. Esse processo evolui do nascimento até sua morte.

Segundo Scopinho (2003), apud Borsoi (2007, p. 105), "'elementos' ou fatores de risco específicos, quando atuam no organismo, causam enfermidades também específicas, legalmente reconhecidas como doenças profissionais ou relacionadas ao trabalho."

Alguns elementos precisam ser definidos para que se componham e amparem os trabalhadores, são os programas de gestão em Segurança e Saúde no Trabalho – SST. Segundo Oliveira (2003, p. 03), "esses três elementos são decisivos para o sucesso ou insucesso desses programas, sendo eles, aspectos culturais, ferramentas e objetivos." Para o autor, o aspecto mais importante seria o cultural, podendo ele, facilitar, inibir ou inviabilizar seu sucesso. No tocante relacionado à cultura o autor cita (p. 04):

> Por mais elaborado que seja um programa de SST e por melhores que sejam as ferramentas por ele disponibilizadas para o diagnóstico e a solução dos riscos do trabalho, se não houver disposição e participação compromissada de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados, tanto do ponto de vista quantitativo, quanto qualitativo. Pior do que os parcos resultados na correção dos riscos do trabalho é o baixo desempenho na manutenção das medidas corretivas porventura implementadas.

É perceptível que a questão não tem sido tratada com o devido interesse por ambas as partes, apesar de alguns avanços nos últimos anos. Porém, muito ainda falta.

Como citado por Oliveira (2003, p. 04),

> O envolvimento direto da alta direção das empresas com as questões da segurança e saúde no trabalho, salvo quando da ocorrência de acidentes graves, que, além de danos materiais, provocam ranhuras na imagem de suas empresas, atingindo-os de forma direta. De maneira não muito diferente, seus prepostos, gerentes de todos os escalões, por não se considerarem ou não terem sido considerados pelo empregador como responsáveis diretos pela promoção da segurança e saúde no trabalho, esquivam-se, de todas as formas possíveis, de assumir o papel de gestores e responsáveis pelos programas de SST – diga-se de passagem, caros – propostos, às vezes, pelo próprio empregador.

Com relação aos trabalhadores, quando há programas de prevenção, alguns tratam com descaso, talvez por achar que nunca passará por essa ou aquela situação, conforme relata Oliveira (2003, p. 05):

> É sabido que quantidade apreciável dos acidentes de trabalho ocorridos, no Brasil ou em qualquer parte do mundo, origina-se no comportamento das

> vítimas. Quanto a isso, não há nenhuma dúvida; o que é mal interpretado ou às vezes compreendido erroneamente, de propósito, é por que as pessoas se expõem, de maneira passiva, sem os devidos cuidados, a uma condição de risco que possa lesá-las ou matá-las. Afora os equívocos ou as intenções que os orientam, a alteração do comportamento do trabalhador em relação ao que se qualifica como o corretamente esperado não deixa de ser um sério agravante na exposição aos riscos ocupacionais, sobretudo, quando eles não são tão conhecidos, qualificados e avaliados corretamente. E, pior, controlados de modo inadequado ou nem mesmo controlados.

No entanto, para o autor (p. 05), “na arte de prevenir acidentes, o comportamento do trabalhador, ainda que tenha sido a causa preponderante, é de importância secundária, às vezes até irrelevante.” O fator que se deve levar em consideração são os determinantes do comportamento, o que o motivou, de uma forma integral e não parcial, estabelecendo nexo entre o acidente e seus determinantes causais.

> A inclusão do comportamento dos trabalhadores no conjunto dos fatores causais de acidentes do trabalho, quando cabível, de forma alguma significa debitar aos trabalhadores acidentados a culpa pelos acidentes e, conseqüentemente, pelos danos deles decorrentes, incluindo invalidez e morte.

De acordo com Amâncio Filho (1997, p. 20), “a representação social de saúde e doença, portanto, está muito ligada à atividade física e à capacidade de trabalhar, [...] ideologia construída socialmente de que nosso corpo foi feito para produzir.” Logo, se não se trabalha, não sobrevive. Desde há muito tempo, a preocupação com a saúde do trabalhador já era demonstrada pelos povos egípcios, judeus e os greco-romanos. Para Mendes e Waissmann (2013, p. 04),

> Os saberes e as práticas específicas do conhecimento da saúde e das doenças dos trabalhadores se construíram ao longo dessa estrutura. Foi nos processos produtivos, marcos de cada momento da história humana, de suas possibilidades sociotécnicas, que se concretizaram as transformações geradoras da patologia de origem laboral.

Desde os papiros egípcios, bem como na tradição judaica e no mundo Greco-romano já eram feitos atendimentos relacionados ao trabalho e a saúde-doença. Desde essa época já era dada a devida importância do equilíbrio mental e físico de trabalhadores, com concessões de pensões por invalidez por causa trabalhista, alimentação digna, reintegração ao trabalho com solicitação de cobertura de gastos médicos motivados por acidente médicos, entre outros. Apesar das relações entre

saúde e trabalho não se constituírem na preocupação primária de Hipocrátes (460-375 a.C.) em seu clássico Ares, Água e Lugares, [...] (Sigerist, 1951; Rosen, 1979), Goldwater (1936), apud Mendes e Waissmann (2013, p.06-07), o Corpus Hippocraticum é a produção que mais alusões fez às doenças ocupacionais, até Ramazzini (1633-1714).

Com a era da revolução industrial na Europa, destacam-se os impactos sociais na saúde dos trabalhadores, provocando graves danos à saúde do trabalhador, devido às condições precárias de trabalho. Surge então a saúde ocupacional dentro das grandes empresas com traços da multiprofissionalidade.

A saúde ocupacional vem para humanizar as condições de trabalho nas organizações. Você está satisfeito com sua ocupação? Satisfeito com o seu ambiente coorporativo? Se você sente prazer e motivação para levantar todos os dias e ir trabalhar e seu nível de satisfação com seu ambiente de trabalho, com colegas, está elevado, parabéns, você labora num ambiente saudável.

O trabalho, que antes era apenas para suprir as necessidades básicas, agora é o ponto central da vida do homem. A vida acaba girando em torno da atividade laboral, por isso a importância da preocupação da organização de zelar pelo bem estar, a segurança, dos seus trabalhadores é essencial, de forma a assegurar maior produtividade, qualidade no trabalho e maior satisfação na vida pessoal.

De acordo com Marques (2015), o termo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)

> Apareceu em meados de 1950, durante o surgimento da abordagem sócio-técnica, porém, tomou força nos anos 60 quando cientistas sociais, empresários e o sindicato começaram a perceber que a qualidade de vida corporativa dos funcionários influenciava diretamente em seu rendimento, saúde, bem-estar e eficácia. Eles entenderam que um funcionário que trabalha em um ambiente bom e é feliz e motivado no trabalho acaba produzindo mais e melhor.

Mäkikangas e Kinnunem (2003) apud Traldi e Demo (2012, p. 295), ressaltam que “os colaboradores têm passado por significativas mudanças laborais, aumentando seu nível de estresse no trabalho e refletindo prejudicialmente no nível de bem-estar.” Essas mudanças afetam diretamente na qualidade de vida do trabalhador.

Por qualidade de vida no trabalho segundo Davis e Newstrom (1992), apud Cavassani et al (2006, p. 04), “são pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas. Onde a proposta básica da QVT é desenvolver esse ambiente de forma que seja bom tanto para os trabalhadores quanto para a organização atingir seus resultados.”

Figura 4: Ginástica laboral

A Organização Mundial da Saúde define QV (Qualidade de Vida) como a “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, incluindo-se a saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamento social, características ambientais e padrão espiritual.”

Para Moraes (2006), apud Jansson e Costa (2011),

> A visão holística do homem como um ser biopsicossocial fortalece a percepção de que o desempenho dos trabalhadores está amplamente relacionado com sua qualidade de vida, englobando os determinantes do ambiente interno (individual), como a saúde física, o estado psicológico, e ambiente externo (social e cultural), entre eles o nível de dependência, as relações sociais, as crenças pessoais e as relações com o ambiente.

No contexto laboral, Marques (2015), define a qualidade de vida no trabalho, como:

> O nível de satisfação que o funcionário tem com seu ambiente corporativo e com as atividades exercidas. Um colaborador que está satisfeito com a empresa que trabalha se torna mais motivado, produtivo, criativo, saudável e inovador, promovendo assim mais lucros e benefícios para a empresa, uma vez que se torna mais enérgico e produtivo. A QVT envolve todo um conjunto de ações que, quando implantadas, tornam o ambiente corporativo

> agradável e promove inovações e melhorias na empresa que beneficiam toda a equipe.

A qualidade de vida, de acordo com Gonçalves, et al (2013, p. 62),

> É definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano resultando num crescimento pessoa e profissional, sem traumas afeta atitudes pessoais e comportamentais relevante para a produtividade pessoa e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar.

A qualidade de vida do trabalhador do sistema penitenciário é um ambiente ainda pouco explorado, de modo que essa população é muito carente de estudos, de valorização, de projetos que possam promover a saúde ocupacional desse público, que é o que veremos a seguir.

1.2.2.1 A qualidade de vida do servidor penitenciário

Figura 5: Grupo de contenção

A realidade do sistema penitenciário no Brasil está cada dia mais alarmante. Os números mostram que nos últimos anos a população carcerária cresceu mais que o número de habitantes do país. Entre 1990 e 2012, o número de habitantes cresceu 30%, enquanto o de presos aumentou 511%.

No Estado de Mato Grosso, os números não se mostram diferentes. Em relatório do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen) do ano de 2014, o número de presos era de 10.138 enquanto as vagas disponibilizadas nas unidades penais eram de apenas 5.909.

Enquanto a população carcerária só aumenta, inflando os presídios, o número de agentes penitenciários, responsáveis pela tutela desses, é insuficiente. Esse número elevado de presos faz com que haja aumento da insegurança nas unidades, o aumento da carga de trabalho e de estresse nos plantões.

Figura 6: Trabalho do agente penitenciário

Apesar de toda a gama de dificuldade encontrada pelos agentes penitenciários para o desenvolvimento do seu dever, são eles os responsáveis pelo elo entre sociedade e presídio, entre os homens livres e àqueles cerceados de liberdade, recaindo sobre esse profissional toda a responsabilidade por manter a disciplina, a segurança e o bem-estar na instituição.

Segundo o Manual do Agente Penitenciário (2015),

> O agente penitenciário realiza um importante serviço público de alto risco, por salvaguardar a sociedade civil contribuindo através do tratamento penal, da vigilância e custódia da pessoa presa no sistema prisional durante a execução da pena de prisão, ou de medida de segurança, conforme determinadas pelos instrumentos legais.

O agente penitenciário ainda precisa, no exercício da sua função, ter boa aptidão física, integridade, conhecimento de suas funções e atribuições, ser responsável, ter estabilidade emocional, autoridade, flexibilidade, empatia, entre outros. Ainda, são atribuições do cargo de agente, segundo o edital IBADE, 2016, para se ingressar no Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso:

> Atendimento; orientação; assistência; disciplina; guarda; custódia; operação de sistemas de comunicação; condução de veículos; realizar revistas nos segregados, nas alas, nos pátios e nas dependências afins; realizar revistas nos visitantes, nos servidores e nas demais pessoas que adentrarem nos estabelecimentos, conforme regulamento; prestar segurança aos diversos profissionais que fazem atendimentos especializados às pessoas custodiadas; vigilância interna; vigilância externa, incluindo muralhas e guaritas dos estabelecimentos penais; contenção; realizar escolta armada em cumprimento às requisições das autoridades competentes e nos apoios a atendimento interno, hospitalar e saídas autorizadas; realizar escolta armada nas transferências entre estabelecimentos penais intermunicipais e interestaduais; prestar assistência em situações de emergência, tais como fuga, motins, incêndios, rebeliões e outras assemelhadas; auxilio às autoridades, objetivando a recaptura de foragidos dos estabelecimentos, bem como as atividades de guarda, escolta e operações especiais que serão desempenhadas por agentes penitenciários do sistema penitenciário.

Como vimos acima são inúmeras as funções exigidas para o cargo, e somadas a todas essas funções, ainda estão às limitações do ambiente físico e condições emocionais extremamente estressantes. Tudo isso recai sobre o agente penitenciário, toda carga de riscos internos e externos, a expectativa, a ansiedade, a angústia e a exposição que interferem e influenciam seu ambiente familiar, social e profissional. Liebling (2000) apud Cruz, Batitucci, Silva e Souza (2013, p. 06), aponta “que agentes prisionais e presos vivem em um estado de dependência mútua dentro da unidade prisional, compartilhando das pressões institucionais (políticas, religiosas, familiares, território etc.), que é chave para entendimento do papel do agente prisional na execução de suas tarefas.” Para os autores Jansson e Costa (2011), nessa atividade “estressante e perigosa, perigosa e estressante, é difícil, determinar o que é causa do que é efeito do convívio com a pressão da população carcerária que exige e muitas vezes ameaça.”

Para Luiz e Morais (2015),

> No desempenho de suas funções, o agente se depara com diversas situações de conflito, ou seja, diariamente enfrenta problemas disciplinares com os presos, como por exemplo: discussão entre os apenados, desobediência, brigas, posse de substâncias (drogas) ou objetos ilícitos (celulares, armas artesanais) que acontecem com mais freqüência, além de fugas, movimentos subversivos, motins, rebeliões, ocorrência com mortes entre presos que acontecem mais esporadicamente. Pela própria condição em que se encontram, muitos dos presos têm perfil de ser agressivo, reivindicador, grosseiro e mal educado.

Segundo Seligmann-Silva (1993) apud Lourenço (2010, p. 41-42),

> A atividade profissional em instituições prisionais envolveria quase todas as situações descritas: risco para a própria vida e/ou integridade física dos sujeitos, permanente e intenso autocontrole emocional e elevada responsabilidade com vidas humanas, realização da tarefa em situações de confinamento e de tensas relações grupais, situação de controle e disciplina rigidamente hierarquizadas ou de dilemas inconciliáveis: cuidar, tratar, regenerar e reeducar em oposição a punir, vigiar, castigar, controlar e disciplinar outros seres humanos.

Sempre em estado de alerta, esses profissionais acabam por muitas vezes omitir onde trabalham, sendo a família instruída a fazer o mesmo. Os servidores mais afetados são aqueles que na sua tarefa diária são, segundo Correia (2006, p. 13), “ilibados, avessos à corrupção e severos na exigência da disciplina interna dos presídios.” Medidas tomadas pelo Estado para acabar ou minimizar as ações dos aprisionados dentro das unidades resultam em ações de violência e ameaças aos servidores que operacionalizam a tarefa. Para o autor citado acima (p. 13), “nesta ‘luta do rochedo com o mar’ o agente penitenciário personifica o ‘marisco’ que absorve os impactos das ofensivas tanto dos criminosos quanto dos mecanismos coercitivos do Estado.” O ambiente prisional possui características pouco benéficas para o trabalhador que ali permanece por 24 horas.

Para Molina e Calvo (2010) apud Luiz e Morais (2015)

> O ambiente contribui para que o agente se desgaste tanto fisicamente quanto emocionalmente, sendo necessário que haja modificações para melhorar o ambiente prisional, permitindo uma adequação na instituição, para que os trabalhadores consigam desempenhar suas funções de maneira mais saudável e manter sua saúde.

No fator psicológico, Correia (2006, p. 16), cita a convivência e o “relacionamento” entre o criminoso e o agente. Segundo ele,

> Na prática, a profissão de agente penitenciário se constitui em um complexo relacionamento com o criminoso que cumpre pena e o homem em processo de ressocialização cujas demandas se inscrevem na área dos direitos humanos, através das assistências social, psicológica, jurídica, pedagógica, odontológica, médica-psiquiátrica, laborativa e religiosa, previstas em lei e que devem considerar a individualidade e rede social de cada um.

O conhecimento destas dimensões humanas que permite que o trabalho penitenciário seja eficiente e eficaz, de forma que, havendo um desequilíbrio nessas relações, se desencadearão episódios, onde, somente nestas ocasiões a sociedade

e as autoridades percebem os dilemas vividos por essa área da Administração Pública.

Para Silva (2009), é preciso investir no servidor penitenciário, não sendo suficiente apenas a criação de novos presídios.

> É preciso criar um Projeto Nacional que contemple esses Servidores, sob pena de quaisquer ações, por parte do Governo estar fadadas ao insucesso, não se pode construir Presídios, Cadeias e Penitenciárias, falar na eficácia das penas alternativas, se não tivermos uma máquina profissional efetiva, ciente das mudanças advindas da contemporaneidade que traz viés sistemático a filosofia prisional.

O descaso é visível aos olhos de quem está nos corredores dos presídios cuidando para que a paz não seja quebrada. Em alguns Estados, mesmo os agentes tendo o direito ao porte de arma de fogo, o governo descumprem esse direito, resultando em descontentamento; ou ainda cerceia o direito ao agente de estudar, tendo este que escolher se trabalha ou estuda; enquanto, após rebeliões, os presos recebem a visita da Comissão dos Direitos Humanos, os servidores feitos de refém, sequer recebem uma ligação do seu representante superior, questionando se houve seqüelas físicas ou psicológicas.

De acordo com Silva (2009) a jornada de trabalho em regime de plantão traz diversos prejuízos à saúde.

> A jornada de trabalho 24x72 é exaustiva, a Organização Mundial de Saúde já manifestou parecer contrário a essa prática abusiva, que sobrecarrega a pessoa causando entres, estafa, insônia e acelera o comprometimento do Sistema Nervoso Central com determinadas patologias ocasionadas pelas noites insones, que antecede e precede aos plantões.

Exaustiva ou não, estafante ou não, o agente penitenciário segue na sua luta diária, às vezes com a sensação de que está enxugando gelo, sem reconhecimento, com pouca ou quase nenhuma valorização.

CAPÍTULO II - CONTEXTO DO ESTUDO: PENITENCIÁRIA FEMININA ‘ANA MARIA DO COUTO MAY’

Figura 7: Corpo da guarda do Presídio Feminino

2.1 O Sistema Penitenciário de Mato Grosso – um pouco da sua história

O Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso tem passado nos últimos anos, por diversas mudanças. No final do ano de 2010 foi criada por lei a Secretaria de Justiça e Direitos Humanos (SEJUDH), sendo desmembrada da então Secretaria de Segurança Pública (SEJUSP). Porém, por falta de orçamento só foi implementada oficialmente do início do ano seguinte.

Porém, para se chegar ao patamar em que está atualmente, o sistema penitenciário passou por muitas mudanças necessárias e importantes. Segundo o Sindicato do Sistema Penitenciário de Mato Grosso - SINDSPENMT (2016), “na segunda metade do século XIX, Mato Grosso detinha apenas um prédio destinado a Cadeia Pública em Cuiabá, localizada na Praça da República, onde atualmente se encontra o Palácio da Instrução.” Preocupado com a segurança, o Chefe da Divisão

da Marinha, Sr. Joaquim Raimundo de Lamare, nomeado Presidente da Província de Mato Grosso, decidiu pela construção de uma nova cadeia. A obra foi iniciada em 1859 sendo concluída em 1862, nascendo então o prédio da antiga Cadeia Pública de Cuiabá, onde hoje é a sede do Centro de Reabilitação Dom Aquino Corrêa, onde funcionou até 1975, sendo transferida então para a Av. Fernando Corrêa da Costa.

Durante esse período a Coordenadoria do Sistema Penitenciário/SEJUS/MT era mantida por indicações políticas, administrativas e casuais, não tinham nenhum critério para ingresso, nem segurança jurídica, regidos pela Lei 4.611/1983 e a Consolidação das Leis Trabalhistas/CLT.

Com a expansão das cidades e o aumento nos índices de criminalidade, adequações precisavam ser feitas, as delegacias passaram a ter a finalidade de cadeias e a Coordenadoria do Sistema Penitenciário era composta pelos cargos de Policiais Militares, Policiais Civis, Agente de Segurança Penitenciário, segundo a Lei Ordinária nº 5.336, de 21/07/88, contratados e remanescentes dos Atos das Disposições Transitórias Constitucionais, lotados na Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública do Estado de Mato Grosso, SEJUSP/MT.

SINDSPENMT (2016),

> Com a reforma administrativa em 1988, onde a Constituição Federal Cidadã foi alterada, trouxe de forma subliminar em seu Art. 24 o Direito Penitenciário, que recepcionou a Lei de Execução Penal (Lei Complementar Federal nº 7.210, de 11 de julho de 1984), que por sua vez, de forma bastante tímida faz menção aos Servidores Penitenciários no seu Art. 77.

No ano de 1989, a Lei nº. 5491 criaram o cargo de Agente Carcerário, onde então foi realizado o primeiro concurso para a substituição dos contratados, com exigência de escolaridade Nível Elementar completo (4º série primária). Com mais uma reforma administrativa, no ano de 1992, aconteceu o segundo concurso, desta vez com nível de escolaridade exigido de nível fundamental completo (8º série do primeiro grau), sendo nomeados, porém, somente em 1993, pela Coordenadoria do Sistema Penitenciário.

> Em 2000 realiza-se o 3º (terceiro) concurso público na Secretaria de Estado de Justiça, Trabalho e Cidadania do Estado de Mato Grosso, já a Coordenadoria do Sistema Penitenciário foi substituída para Sistema Prisional, novamente exigiu-se a escolaridade de Nível Fundamental completo, até a 8ª série do I Grau, sendo os aprovados convocados em 2000 e 2001. No ano de 2001 foi criada a 1ª (primeira) lei de carreira contendo o cargo exclusivo de Agente Prisional, conforme a Lei Ordinária nº

> 7557, de 10 de dezembro do corrente ano. Nesse mesmo ano ocorre fusão da Secretaria de Estado de Justiça com a Secretaria de Estado de Segurança Pública do Estado de Mato Grosso, que passou a denominação de Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública do Estado de Mato Grosso, SEJUSP/MT. (SINDSPENMT, 2016).

Em 2002, acontece o quarto concurso, com um número expressivo de mulheres aprovadas, porém, a nomeação aconteceu apenas em 2004. Nesse ano o Sistema Prisional “ganhou voz”! Em janeiro a lei de carreiras desses profissionais foi alterada e unificada com a dos Profissionais do Sistema Sócio-Educativo em dezembro, com nova alteração, foi então acrescentada a carreira de Agente do Sistema Prisional. Nesse ínterim, mídia e sociedade voltam sua atenção para o descaso do Sistema Prisional.

Em 2009, é realizado o quinto concurso, dessa vez de nível médio de escolaridade completo. Em 2010, mais uma reforma, e chegamos onde estamos hoje, SEJUDH, porém, marcados por uma tragédia, de repercussão nacional, onde um agente e um apenado foram mortos. Segundo o SINDSPENMT (2016), “o Sistema Prisional passa por completa reestruturação tendo como foco principal a valorização do servidor, para que não se repita mais uma tragédia como a que foi vivenciada no anteriormente.” É aprovada então a Lei Complementar nº 389, de 31 de março de 2010, que altera a nomenclatura de Sistema Prisional para Sistema Penitenciário e com cargos para: Profissional de Nível Superior do Sistema Penitenciário, Agente Penitenciário, Assistente Penitenciário e Auxiliar Penitenciário. Segundo o Sindicato, entre o ano de 2010 e 2014 foi o período onde o Sistema Penitenciário teve uma evolução equivalente a 20 (vinte) anos á frente do tempo e começou a se adequar aos objetivos disciplinados na Lei de Execução Penal/LEP.

De acordo com o SINDSPENMT (2016),

> Nesse período de tempo houve várias aposentadorias, óbitos, afastamentos e muita evasão de Servidores Penitenciários para outros concursos públicos, para minimizar essa situação o atual governador autorizou a realização do 6º (sexto) concurso público na Secretaria Adjunta de Administração Penitenciária/SAAP, para suprir o déficit de efetivo nos estabelecimentos penitenciários existentes. Após passar por várias mudanças, hoje a Secretaria Adjunta de Administração Penitenciária/SAAP tem condições de continuar avançando e dar à merecida contrapartida a sociedade, desde que o governo faça os respectivos investimentos, como capacitação contínua dos Servidores Penitenciários, que comprovam na prática o respectivo resultado, já que houve diminuição de rebeliões, motins e fugas, com o devido profissionalismo empregado na gestão, dessa

> forma a Secretaria Adjunta do Sistema Penitenciário/SAAP está em processo de permanente evolução.

Os avanços são notadamente imensos, muita luta foi empregada para que o Sistema Penitenciário cumpra seu papel, buscando a valorização do profissional que está à frente das unidades, todos os dias, um herói sem máscara. Os avanços não pararam, conquistas como porte de arma, nível superior para ingresso no concurso são de grande valia para a autoestima do Agente Penitenciário, pois como afirma Mirabete (1990) apud Correia (2006, p. 20), “o baixo nível cultural dos guardas prisionais [...] têm criado grande vulnerabilidade no sistema penitenciário. Por isso, é indispensável que se exija uma vocação para tais funções, uma preparação profissional adequada [...].” Em entrevista com o Desembargador Paulo Inácio Lessa à revista RECUPERAR (2013, p. 15), o mesmo afirma a importância de capacitar e valorizar o servidor penitenciário:

> Incentivamos e capacitamos servidores, através da Escola do Sistema Penitenciário, e ampliamos o quadro do Serviço de Operações Especiais (SOE), que veio substituir a presença da Policia Militar no sistema, liberando-a para os seus devidos fins. Criamos a Bandeira e o hino do Sistema Penitenciário, valorizando os agentes, que passaram a ter um aumento significativo na autoestima [...].

Com a saída da Polícia Militar das unidades prisionais, onde era a responsável pela segurança, os agentes penitenciários assumiram total responsabilidade pela segurança dessas unidades. Para tanto, todos os servidores foram capacitados para o uso da arma de fogo, através da Escola Penitenciária.

Com grandes avanços alcançados, em 2013 foi publicada a alteração da Lei Complementar nº. 507, onde ficou estabelecido que esses profissionais terão direito à carteira funcional de identificação. Com isso, o agente poderá portar arma de fogo institucional e particular, expedida por órgão competente. Os mesmos foram submetidos, de acordo com RECUPERAR (2013, p. 42),

> O curso de formação profissional, com aulas práticas e teóricas. Além do treinamento, passaram por criteriosa avaliação de aptidão psicológica para o manuseio de arma de fogo, realizadas por um psicólogo credenciado pelo Departamento de Polícia Federal. A autorização de arma de fogo para os agentes penitenciários foi prevista como uma das metas do Plano de Modernização do Sistema Penitenciário, uma ação do governo, por meio da SEJUDH, visando a melhoria do Sistema Penitenciário de Mato Grosso.

Moraes (2005) apud Lourenço (2010, p. 31), atenta para a importância da devida atenção ao agente penitenciário:

> [...] atentar para a percepção dos agentes penitenciários sobre o sistema prisional pode permitir a identificação de problemas que normalmente sequer são tocados nas eternas reformas de que são alvo as prisões, inclusive porque este grupo profissional, sendo acusado pelo fracasso do encarceramento, na regeneração dos indivíduos, torna-se alijado dos processos de mudança. A postura com freqüência desiludida e cética dos agentes penitenciários, que por vezes levam ao limite a máxima de que o "o homem é o lobo do homem", talvez nos permita, uma vez que explicita o inter(-)dito e o mal(-)dito do cárcere, compreender de forma menos parcial e talvez menos hipócrita o papel da prisão nas sociedades modernas.

G. Hawkins (1976) apud Lourenço (2010, p. 37), também se preocupava com o negligenciamento dispensado aos agentes penitenciários: "um dos aspectos mais curiosos de toda história moderna das prisões é o fato de que o surveillant, o homem sobre o qual descansa todo o edifício do sistema penitenciário, foi ignorado com uma constância surpreendente, ou idealizado, mas nunca considerado seriamente." Justo o mediador da sociedade nas questões desta com o infrator não é visto com bons olhos, tratam-no como se fosse o culpado pela precariedade do sistema.

Figura 8: Grupo de Contenção II

2.2 A Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’ – um pouco da sua história

A unidade prisional foi inaugurada em 2000 com capacidade para 180 presas entre condenadas (presas que já passaram por audiência) e provisórias (as que ainda não foram condenadas). Possui 47 celas distribuídas da seguinte forma: quatro (04) raios (I, II, III e IV), sendo os raios I, II, e III com dez (10) cubículos cada e o raio IV com dezessete (17) cubículos. Todos os raios possuem refeitório onde as apenadas realizam suas três refeições diárias.

Possui ainda a Saúde, com dois (02) cubículos onde ficam as presas com problema mental e a triagem com seis (06) cubículos destinados às presas que chegam da rua, onde aguardam até passar pela triagem médica para só então serem encaminhadas para o raio. E por último o raio V, destinado àquelas presas que cometem crime contra crianças[2], de comoção pública e também para presas que tem algum parentesco com servidores da segurança pública.

Fazem parte da área interna da unidade destinada ao atendimento das presas: cozinha, consultório médico e odontológico, enfermaria, uma (01) sala de atendimento psicológico, uma (01) sala para atendimento com assistente social, uma (01) farmácia, duas (02) quadras poliesportivas, e ainda conta com duas (02) salas de aula, uma (01) biblioteca e uma (01) sala de professor.

Figura 9: Carceragem

[2] Crimes de assédio contra incapaz.

A parte externa da unidade é composta por corpo da guarda, revisória, setor administrativo, armaria, parlatório, refeitório e cozinha dos funcionários e alojamentos masculinos e femininos. A segurança da unidade é realizada através de quatro (04) torres sendo designado Delta I, II, III e IV dispostas ao redor dos raios.

Quanto à estrutura organizacional, a unidade é dividida em quatro (04) plantões (A, B, C e D), cada um sendo composto por plantonistas em escala de trabalho de 24/72 horas. Na carceragem, o plantão é formado por uma equipe de 17 ou 20 agentes penitenciárias, todas do sexo feminino, em cumprimento ao disposto na Lei nº 12.121/2009, o SISPEN-MT, implantou no ano de 2014 o primeiro Grupo de Contenção Feminino no Estado, onde determina que em estabelecimentos penais destinados a mulheres, devam possuir exclusivamente, agentes do sexo feminino na segurança de suas dependências internas. As agentes receberam as qualificações por agentes (instrutores do sistema penitenciário) sobre técnicas imprescindíveis para o desempenho da função, entre elas, algemamento, imobilização, extração, uso progressivo da força, emprego de armas letais e não letais. Realizaram um estágio na Penitenciária Central do Estado com tranca, destranca e revista nas celas daquela unidade penal.

Figura 10: Grupo de Contenção III

O número de plantonistas varia conforme escala de folga, atestados médicos, etc., dos agentes que trabalham na unidade, de forma que o quantitativo de efetivo

pode variar de um plantão para o outro. Devido ao baixo número de servidores, quando um está de folga, licença ou atestado, outro tem que ser designado para realizar sua função (quando essa é imprescindível, como por exemplo, a equipe de contenção[3], que não pode trabalhar com efetivo abaixo de duas) podendo às vezes, prejudicar os procedimentos por falta de efetivo. A rotina dos plantonistas começa às sete da manhã, horário que ocorre a troca do plantão. As movimentações com as internas são iniciadas logo após a destranca dos raios que ocorre às 08h00 da manhã. Feito isso, serve-se o café da manhã e os remédios pelos servidores da enfermaria.

São realizadas movimentações internas para atendimento psicológico, atendimento com assistente social, odontológico, ortopedista, clínico geral, ginecologista, atendimento de rotina na enfermaria, escola, advogados, defensoria, presas com filhos pequenos que amamentam, presas que realizam cursos capacitantes e presas que realizam trabalhos intra murro. São realizadas também movimentações externas (escoltas na capital e nas demais cidades do Estado), como por exemplo: audiências nos fóruns, saídas médicas (quando a equipe da enfermaria não tem recursos para atender à necessidade das presas), saídas médicas noturnas (não há equipe de enfermagem noturna), velórios de parente próximo da presa, transferência de unidade, saída das presas que realizam trabalho extra muro e escoltas esporádicas para participação de eventos.

Essa rotina alcança um número de mais ou menos 300 movimentações diárias, onde as agentes têm contato direto com as presas. Como afirma Luiz e Morais (2013)

> Os agentes plantonistas passam intermináveis 12 horas abrindo e fechando portas, portões grandes e grades. Tudo o que deseja é que termine o plantão e volte para o lar são e salvo, (...). Ainda que momentaneamente, a sensação de liberdade para os agentes, só é possível ao sair do presídio, quando se pode ver o céu, respirar aliviado e o clima de medo e tensão se desfaz.

Para Tschiedel e Monteiro (2013, p. 259) “essas trabalhadoras além de facilitarem o entendimento da dimensão do sistema prisional, os dados acima contribuem para que se perceba a importância de pesquisas nessa área, haja vista a quantidade de pessoas envolvidas.” Estão ainda, em contato direto com as

[3] Equipe que realiza o trabalho armado na parte interna da unidade

apenadas e, portanto, estão mais suscetíveis à influência dos paradoxos (punir ou reeducar) e das péssimas condições do sistema carcerário. O agente da segurança penitenciária, sem recursos materiais disponíveis convive com o modo degradado de funcionamento da prisão, utiliza como saída para a falta de racionalidade do trabalho a intuição e a experiência acumulada e improvisações para realizar o serviço. Essas soluções, acabam por gerar o medo, que leva igualmente à violência, formando um círculo vicioso que se instala, num universo brutal e impiedoso. Tal situação castiga, sobretudo, a saúde do agente, vítima das cargas pesadas decorrentes do trabalho precário.

Dentre todas as particularidades enfrentadas pelas mulheres, como os afazeres domésticos, o cuidado com a família, os filhos, elas ainda, desenvolvem e, com muita competência sua função na unidade prisional em que laboram. E o dia acaba, porém as tarefas continuam, uma vez que toda vez que ocorre uma intercorrência noturna na carceragem (quedas de energia, internas passando mal, brigas, alvará), o agente adentra a carceragem, de forma que são 24 horas de atenção total, findando às 07h00 da manhã do outro dia apenas. Fora as incertezas de como será o plantão, o agente ainda tem que conviver com um espaço físico inseguro, com ambientes precários, mal iluminados e insalubres.

CAPÍTULO III – PROCEDIMENTO METODOLÓGICO, RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Objetivo geral

Analisar a Qualidade de Vida e características sociodemográficas, ocupacionais e comportamento de saúde de Agentes da Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’ que trabalham em regime de plantão 24/72 horas.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar características sociodemográficas, ocupacionais de agentes que atuam na Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’;

- Identificar qualidade vida, segundo os domínios, físico, psicológico, social e ambiental;

- Analisar a relação de qualidade de vida segundo as características sociodemográficas, ocupacionais na perspectiva dos Direitos Humanos.

3.3 Natureza da pesquisa

As pesquisas podem ser classificadas em três grandes grupos: descritiva, explicativa e exploratória. Esse estudo trata-se de um estudo exploratório. Segundo Gonçalves (2014),

> A pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A exploração representa, atualmente, um importante diferencial competitivo em termos de concorrência.

O presente estudo trabalhou com agentes penitenciários que trabalham na unidade penitenciária feminina ‘Ana Maria do Couto May’ a fim de mapear suas possíveis dificuldades diárias enfrentadas no trabalho realizado.

3.4 População do estudo e critérios de inclusão e exclusão

A pesquisa foi aplicada com 27 agentes penitenciários de ambos os sexos lotados na Penitenciaria Feminina ‘Ana Maria do Couto May’. Os critérios de inclusão na pesquisa foram sujeitos que trabalham em regime de plantão 24/72, que desempenham suas funções no corpo da guarda, carceragem e penal. Como critério de exclusão, as pesquisas que não foram totalmente respondidas, não foram consideradas, logo, o resultado final fechou com 26 entrevistados.

3.5 O instrumento

Compõe-se o instrumento deste estudo um formulário para o registro dos dados, dois questionários: o referente às características **sóciodemográficas** (sexo, idade, escolaridade, renda, raça/cor, estado civil e religião); **ocupacionais** (lotação, tempo de serviço, dificuldades freqüentes no trabalho na penitenciária e licença médica), **comportamento de saúde** (prática de esporte, hábitos alimentares e uso substâncias psicoativas) (Apêndice 1) e como instrumento de avaliação Qualidade de Vida, utilizou o questionário The World Health Organization Quality of Life ǁ, versão abreviada (WHOQOL-Bref) — traduzido para o português por Fleck e colaboradores, constituído de 26 questões em escala likert de cinco pontos e que considera os últimos 15 dias vividos pelo respondente. Duas questões referem-se à percepção individual da qualidade de vida, e as demais estão subdivididas em quatro domínios e representam cada uma das 24 facetas, as quais compõem o instrumento original (WHOQOL-100) (Anexo 01). São elas:

Domínio I – Físico: (dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso, mobilidade**,** atividades da vida cotidiana, dependência de medicação ou de tratamentos e capacidade de trabalho);

Domínio II – Psicológico: (sentimentos positivos**,** pensamento, aprendizagem, memória e concentração, autoestima, imagem corporal e aparência, sentimentos negativo, espiritualidade, religião e crenças pessoais;

Domínio III - Relações sociais: (relações pessoais, suporte (apoio) social e atividade sexual);

Domínio IV – Meio ambiente: (segurança física e proteção**,** ambiente no lar**,** recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade, oportunidade de adquirir informações e habilidades; participação oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima) e transporte).

3.6 Técnica de coleta de dados

Os dados para elaboração dessa monografia foram coletados da seguinte forma: **Pesquisa bibliográfica:** realizada em livros, dicionários, periódicos especializados, além de outras publicações, com dados relacionados ao assunto em estudo e **Pesquisa de campo:** realizada por meio de pesquisas estruturadas e questionário.

A princípio, a direção da Penitenciária foi contactada para a prévia autorização da realização da pesquisa na unidade, sendo assinado um termo de consentimento (Anexo 2). Logo após, foi feito o contato com os agentes entrevistados e antes de aplicar a pesquisa, foi explicada aos agentes participantes a finalidade da mesma, o objetivo da pesquisa, a importância da colaboração pessoal dentro do grupo pesquisado, bem como esclarecer o caráter estritamente confidencial e que as informações prestadas permanecerão no anonimato (Anexo 3).

3.7 Análise de dados

Os dados foram analisados descritivamente por frequências absolutas (n) e relativas (%). Para conhecer a relação entre as variáveis, categorizou os em duas alternativas as questões dos domínios, ou em satisfatório (boa e muito boa) e insatisfatório (necessita melhorar e regular).

3.8 Resultados e discussão

Os resultados obtidos na pesquisa aplicada aos agentes da Penitenciária Feminina ‘Ana Maria do Couto May’ serão discorridos nesse capítulo, eles nos

mostram como as deficiências de recursos disponíveis nas unidades penais geram descontentamento e incompreensão. Recursos humanos e materiais são peças essenciais no contexto do trabalho, e a sua escassez pode prejudicar o desenvolvimento das tarefas a serem executadas.

No que diz respeito às características sociodemográficas da população estudada (tabela 1) dos 26 participantes, observa-se que a maioria é formada pelo sexo feminino (70,4%), a faixa etária de 40-60 anos é predominante, sendo a maioria parda com 59,3% e 51,9% desses sujeitos são casados. No que diz respeito ao ensino superior incompleto (63,0%) dos sujeitos do estudo estão concluindo e quanto a renda (59,3%) ganham entre 5 a 9 salário mínimo. A característica mais marcante nessa população estudada foi a escolaridade. Em outros estudos realizados, Mirabete, 1990 apud Correia, 2006, "o baixo nível cultural dos guardas prisionais [...] têm criado grande vulnerabilidade no sistema penitenciário. Por isso, é indispensável que se exija uma vocação para tais funções, uma preparação profissional adequada." Logo, os agentes que responderam o questionário apresentaram um resultado positivo, onde 85,2% já concluíram ou estão concluindo o ensino superior e pós-graduação. Isso mostra que o agente penitenciário não é mais aquele sujeito com capuz encarregado de executar sentenças da pena de morte ou castigos corporais, mas sim, que está preparado para garantir a segurança da unidade prisional bem como é o principal instrumento do estabelecimento penal, uma vez que cumpre o papel de representar o Estado na aplicação de suas sentenças e na tutela do apenado.

Tabela 1 - Características da população de estudo, servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Características	**N**	**%**
Sexo		
Masculino	08	29,6
Feminino	19	70,4
Faixa etária		
20 – 39	13	44,1
40 – 60	10	37,0
Não informou	04	14,8

Continua...

Tabela 1 - Características da população de estudo, servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

continuação

Características	N	%
Raça/cor		
Branca	07	25,9
Negra	03	11,1
Parda	16	59,3
Amarela	01	3,7
Estado civil		
Casado	14	51,9
Solteiro	07	25,9
Separado	02	7,4
Outros	04	14,8
Religião		
Católica	11	40,7
Evangélica	11	40,7
Espírita	02	7,4
Sem religião	03	11,1
Escolaridade		
Ensino Médio completo	01	3,7
Superior completo	03	11,1
Superior incompleto	17	63,0
Pós-Graduação incompleto	02	7,4
Pós-Graduação completo	04	14,8
Renda		
1 a 4 Salário Mínimo	05	18,5
5 a 9 Salário Mínimo	16	59,3
10 ou mais Salário Mínimo	06	22,2

A Figura 2 mostra que a média de idade dos servidores participantes é de 39,91 DP±7,26.

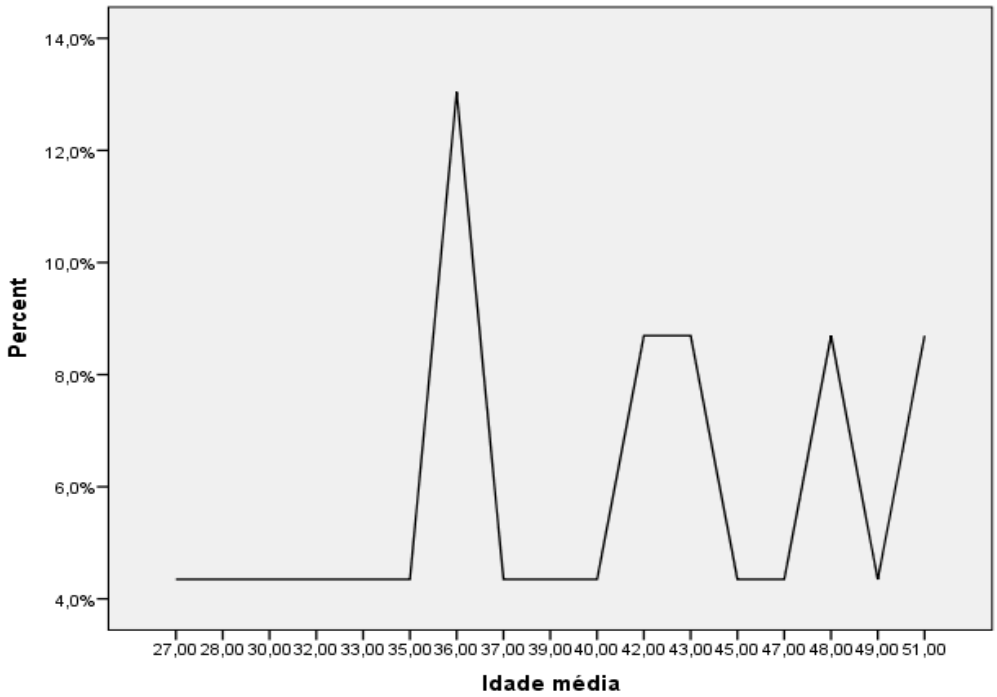

Figura 11 – Média de idade dos servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Na tabela 2 os itens com maior relevância são a lotação, onde a carceragem (70,4%), que é composta por agentes somente do sexo feminino, conforme a Lei nº 12.121/2009, que determina que em estabelecimentos penais destinados a mulheres, devam possuir exclusivamente, agentes do sexo feminino na segurança de suas dependências internas; (48,1%) dos sujeitos atuam como agentes a mais de 11 anos; 96,3% declararam que não exercem outra função remunerada; quanto às dificuldades inerentes da profissão os itens mais relevantes foram pouca valorização profissional (26,15%) seguido da falta de equipamentos de segurança (23,07%); 55,6% se ausentaram do trabalho por motivos de saúde, sendo que 18,4% por mais de dois meses de afastamento e passando por perícia médica 51,9%. Estudos de Lourenço, (2010) apud Tschiedel e Monteiro, (2013, p. 533) indicam que, “na percepção dos agentes, as autoridades desconhecem o cotidiano prisional e não valorizam devidamente quem nele trabalha.” Uma queixa rotineira, sobretudo de quem já está a mais tempo trabalhando no sistema prisional, é que os agentes nunca, ou quase nunca, são ouvidos sobre como a cadeia deveria funcionar, ou o que deveria ser feito para que ela funcionasse melhor. A vivência da cultura da

prisão faz com que os agentes conheçam melhor as chances de sucesso, a efetividade e a funcionalidade de certos procedimentos e propostas a serem adotados. O estudo ainda aponta que a atual escassez de recursos não permite a execução do trabalho do agente penitenciário com decência, o que implica um não reconhecimento de sentido na profissão e, conseqüentemente, “em um não reconhecimento de sua função social e de sua existência. Outro estudo de Santos (2010) apud Tschiedel e Monteiro (2013, p. 530) realizado com agentes penitenciários do Rio Grande do Sul e do Rio Grande do Norte, constatou que outro fator de risco para os agentes penitenciários é o fenômeno da superlotação, pois esta última pode aumentar os riscos de ataques violentos, gerando insegurança entre os próprios encarcerados e entre os encarcerados e os agentes. Apesar da unidade prisional em questão não apresentar esse fenômeno, ainda assim a sensação de insegurança se faz presente no cotidiano, uma vez que o número de agentes está bem reduzido, sobrecarregando os servidores, tendo que às vezes optar pelo atendimento mais urgente a ser feito, a fim de não comprometer a segurança da penitenciária.

Podemos então concluir que o trabalho quando desempenhado sob esses aspectos citados pode ser fonte de doença, risco e desprazer. O sofrimento psíquico do profissional pode ser percebido quando o trabalho deixa de ser motivo de prazer, bem estar, satisfação, sentir-se útil, passando a ser lugar de dor, sofrimento e cansaço. A carga psíquica aumenta quando o trabalhador relata que não é valorizado, e faz seu trabalho de forma mecânica, ocorrendo um desgaste tanto físico como emocional. As condições de trabalho inadequadas prejudicam o bem estar e a satisfação no ambiente organizacional.

Tabela 2 - Características ocupacionais servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Variáveis	**N**	**%**
Lotação		
Carceragem	19	70,4
Corpo da Guarda	06	22,2
Penal	02	7,4
Tempo de serviço		
Menos de 4 anos	08	29,6
Entre 4 e 7 anos	06	22,2
Mais de 11	13	48,1

Continua...

Tabela 2 - Características ocupacionais servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

continuação

Variáveis	N	%
Outra ocupação remunerada		
Sim	01	3,7
Não	26	96,3
Dificuldades freqüentes no trabalho na Penitenciária*		
Remuneração inadequada	09	13,86
Falta equipamento segurança	15	23,07
Natureza violenta do trabalho	08	12,30
Pouca valorização profissional	17	26,15
Relacionamento colegas	09	13,86
Pouca liberdade para decidir	05	7,69
Relacionamento com chefia	02	3,07
Ausentou trabalho por questões de saúde		
Sim	15	55,6
Não	12	44,4
Tempo de ausência		
Menos de 3 dias	03	11,2
Entre 4 a 10 dias	02	7,4
Entre 11 a 30 dias	03	11,2
Entre 1 a 2 meses	03	11,2
Mais de 2 meses	05	18,4
Não informou	11	40,6
Passou pela perícia médica		
Sim	14	51,9
Não	02	7,4
Não informou	11	40,7

*Percentagem com base somatório das categorias. Houve participantes com mais de quatro alternativas. Fez arredondamento de decimais para totalizar 100%.

Na tabela 3, com relação ao comportamento de saúde, 25,6% não praticam nenhum tipo de exercício físico e 33,4% praticam uma ou duas vezes semanais, sem regularidade. Como sabemos, a prática de exercício físico regular proporcionam mudanças de hábito, melhoram o sistema imunológico, e provocam modificações no meio ambiente e físico," logo, essa prática constante pode ajudar na melhoria da qualidade de vida da população estudada. Programas simples e baratos, como ginástica laboral e caminhada, podem ser implantados para que essa realidade seja mudada. A ginástica laboral é baseada em técnicas de alongamento, respiração, reeducação postural, controle e percepção corporal e compensação dos músculos

tendo duração de 10 a 15 minutos, podendo ser realizada antes ou durante o trabalho por profissional competente. Entre seus benefícios temos a prevenção de doenças laborais, redução do sedentarismo, melhoria do condicionamento físico, redução da fadiga, combate tensões, melhora a autoestima, aumenta a produtividade, diminuição dos afastamentos, além de benefícios fisiológicos. Pressi e Candotti (2005) apud Candotti, Stroschein e Noll, (2011, p. 701), reforçam a ideia de que “a inserção da ginástica laboral na rotina das empresas pode apresentar resultados positivos, como o aumento da produtividade e disposição para o trabalho, melhoria da qualidade de vida e conscientização corporal.” No que diz respeito à caminhada, a mesma não exige nenhum equipamento especial podendo trazer diversos benefícios, tanto para a mente quanto para o corpo, que vão desde a melhoria na circulação até o aumento da sensação de bem estar. Para a Revista Brasileira de Medicina do Esporte (1997, p. 87), “o exercício físico regular pode contribuir para a melhora da saúde a permitir aos indivíduos uma vida mais produtiva e mais agradável.” Logo, a prática de exercícios físicos, mesmo que no trabalho, interfere diretamente na manutenção da saúde do trabalhador e sua qualidade de vida.

Tabela 3 - Comportamento de saúde entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Variáveis	**N**	**%**
Prática exercício físico por semana		
Nenhuma vez	07	25,9
Uma vez	03	11,2
Duas vezes	06	22,2
Três vezes	05	18,5
Mais que três vezes	06	22,2

A tabela 4 refere-se ao uso de substâncias que alteram o Sistema Nervoso Central, onde os resultados com mais relevância foram: 37,1% afirmaram que ingerem bebida alcoólica uma ou mais vezes semanais; consomem café uma ou mais vezes na semana (77,9%); 18,5% consomem guaraná ralado uma ou mais vezes por semana, 14,8 dos entrevistados fazem uso de antidepressivo uma ou mais vezes na semana; 92,6% e 96,3% se declararam não consumidores de

maconha e cocaína, respectivamente. Varella (2012, p. 66), em seu livro afirma “que muitos profissionais dessa área fazem uso regular do álcool como relaxante e antidepressivo, passo inicial para o consumo compulsivo. Não é que a profissão atraia pessoas com tendência a desenvolver alcoolismo, quase todos eram abstêmios ou bebiam muito pouco antes do emprego na cadeia.” O uso dessas sustâncias seria uma forma de fuga, uma forma de desestressar e “esquecer” a cadeia nos dias de descanso.

Tabela 4 - Uso de substâncias que alteram o Sistema Nervoso Central entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Variáveis	**N**	**%**
Quantas vezes por semana você ingere bebida alcoólica		
Nenhuma vez	16	59,2
Uma vez	04	14,8
Duas vezes	03	11,2
Três vezes	02	7,4
Mais que três vezes	01	3,7
Não informou	01	3,7
Consome café		
Nenhuma vez	05	18,4
Uma vez	01	3,7
Duas vezes	03	11,2
Três vezes	02	7,4
Mais que três vezes	15	55,6
Não informou	01	3,7
Consome guaraná ralado		
Nenhuma vez	22	81,5
Uma vez	01	3,7
Duas vezes	01	3,7
Três vezes	02	7,4
Mais que três vezes	01	3,7
Não informou	-	-
Consome antidepressivo/calmante		
Nenhuma vez	22	81,5
Uma vez	01	3,7
Duas vezes	01	3,7
Três vezes	-	-
Mais que três vezes	02	7,4
Não informou	01	3,7

Continua...

Tabela 4 - Uso de substâncias que alteram o Sistema Nervoso Central entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017

continuação

Variáveis	N	%
Consome maconha		
Nenhuma vez	25	92,6
Uma vez	01	3,7
Não informou	01	3,7
Consome cocaína		
Nenhuma vez	26	96,3
Não informou	01	3,7
Consome outras substâncias psicoativas		
Sim	-	-
Não	26	100,0

Em relação aos domínios a insatisfação se faz presente em todos os domínios com maior proporção no ambiental (92,3%) conforme Tabela 5. O domínio ambiental diz respeito às questões como segurança física e proteção**,** ambiente no lar**,** recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais, oportunidade de adquirir informações e habilidades, oportunidades de recreação/lazer, ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima) e transporte. As precárias condições de trabalho encontradas na unidade feminina, como por exemplo, ambientes insalubres, jornadas extenuantes, insegurança tanto dentro quanto fora do trabalho, desgaste profissional, pode acarretar um alto grau de insatisfação do servidor no que se refere à sua qualidade de vida. Para Tschiedel e Monteiro (2013, p. 532) outro elemento de destaque - causador de sofrimento psíquico - são as condições precárias de trabalho, tanto materiais (falta de recursos materiais e infraestrutura física) quanto humanas, pelo que são cobrados e responsabilizados caso não executem a atividade solicitada (sem terem apoio ou respaldo para tanto).

Os outros domínios, embora com uma porcentagem menor, também demonstraram que o servidor está de modo geral, descontente com a situação em que se encontra.

Tabela 5- Análise descritiva dos domínios do WHOQOL-Bref entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Domínio	Classificação								Categoria			
	Necessita melhorar		Regular		Boa		Muito Boa		Insatisfatório[a]		Satisfatório[b]	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%[1]	N	%[1]
Psicológico	04	14,8	11	40,7	10	37,0	01	3,7	15	57,7	11	42,3
Ambiental	12	44,4	12	44,4	02	7,4	-	-	24	92,3	02	7,7
Relações sociais	04	14,8	10	37,0	12	44,4	-	-	14	53,8	12	46,2
Físico	05	18,5	12	44,4	09	33,3	-	-	16	64,0	09	36,0

[a]Refere-se somatório Necessita melhorar + Regular
[b] Refere-se somatório Boa + Muito boa
[1]Totais refere-se N=26

Em relação à satisfação com a qualidade de vida segundo o sexo, observa-se na Tabela 6, que as mulheres a percebem como insatisfatória, exceto para o domínio físico em que os homens apresentaram maior proporção (75,0%). Em estudo anterior (Fernandes et al, 2002 apud Tschiedel e Monteiro, 2013, p. 534) destacou que "as mulheres apontam mais estresse associado a este tipo de trabalho do que os homens, provavelmente por razões culturais, de serem mais vulneráveis a tensões no trabalho, com menos recursos físicos de reagir a essa violência e com maior dificuldade de se impor como autoridade."

O mesmo ocorrendo com a faixa etária 40-60 anos, exceto para o domínio ambiente (92,3%). No entanto a raça/cor não branca apresentou em todos os domínios percepção de insatisfação com a sua qualidade de vida.

Tabela 6 - Proporção dos domínios de qualidade de vida, segundo sexo, faixa etária e raça/cor entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Domínio	Sexo				Faixa etária[1]				Raça / cor			
	Masculino		Feminino		20 – 39		40 – 60		Branca		Não Branca	
Psicológico												
Insatisfatório	04	50,0	11	61,1	06	46,2	07	70,0	03	42,9	12	63,2
Satisfatório	04	50,0	07	38,9	07	53,8	03	30,0	04	57,1	07	36,8

Continua...

Tabela 6 - Proporção dos domínios de qualidade de vida, segundo sexo, faixa etária e raça/cor entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

continuação

Domínio	Sexo				Faixa etária[1]				Raça / cor			
	Masculino		Feminino		20 – 39		40 – 60		Branca		Não Branca	
Ambiente												
Insatisfatório	07	87,5	17	94,4	12	92,3	09	90,0	05	71,4	19	100,0
Satisfatório	01	12,5	01	5,6	01	7,7	01	10,0	02	28,6	-	-
Relações sociais												
Insatisfatório	04	50,0	04	50,0	06	46,2	06	60,0	03	42,9	11	57,9
Satisfatório	10	55,6	08	44,4	07	53,8	04	40,0	04	57,1	08	42,1
Físico												
Insatisfatório	06	75,0	10	58,8	07	58,3	06	60,0	03	50,0	13	68,4
Satisfatório	02	25,0	07	41,2	05	41,7	04	40,0	03	50,0	06	31,6

[1] Houve participante que “Não informou”.

Em relação à satisfação com a qualidade de vida segundo a lotação na tabela 7, observa-se a incidência de insatisfação em todos os domínios. Em estudos realizados, constatou-se que a precariedade das unidades traz interferências na qualidade de vida e saúde mental desses trabalhadores. Lourenço, apud (Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (2010), relatam as péssimas condições de infra-estrutura do sistema penitenciário nacional atingem não só os presos, mas também os agentes penitenciários, [...] a alta jornada de trabalho, somada às más condições de trabalho e ao ressentimento dos agentes em relação à dificuldade de modificar o ambiente laboral, reflete em uma baixa expectativa de vida [...], uma série de problemas de saúde contraídos durante o exercício da função, como diabetes, hipertensão, ganho de peso, estresse e depressão. Os agentes sofrem, constantemente, pressões e ameaças que contribuem para a desorganização psicológica. [...]. Laurrel e Noriega (1989) apud Tschiedel e Monteiro (2013, p. 530), “o risco de doenças causadas por transtornos psíquicos das cargas de trabalho a que estão expostos os agentes de segurança penitenciária podem tornar este grupo de trabalhadores suscetível ao sofrimento psíquico.”

Em relação ao tempo de serviço, percebe-se a diferença na percepção da qualidade de vida de quem tem menos de quatro anos de serviço em relação aos demais. Os primeiros tiveram escores mais significativos em três dos quatro domínios, percebendo sua qualidade de vida como satisfatória, já o segundo e terceiro grupo (acima de quatro anos), percebem sua qualidade de vida com insatisfatória. Podemos constatar que a insatisfação vai gradativamente aumentando conforme o servidor tem mais tempo de serviço no cárcere.

Tabela 7 - Proporção e valores dos domínios, segundo variáveis ocupacionais entre servidores da Penitenciária Feminina Ana Maria do Couto May, Cuiabá-MT 2017.

Domínio	Lotação						Tempo de Serviço					
	Carceragem		Guarda		Penal		< anos		4-7 anos		≥ 8 anos	
Psicológico												
Insatisfatório	09	50,0	04	66,7	02	100,0	02	25,0	04	66,7	09	75,0
Satisfatório	09	50,0	02	33,3	-	-	06	75,0	02	33,3	03	33,3
Ambiente												
Insatisfatório	16	88,9	06	100,0	02	100,0	07	87,5	05	83,3	12	100,0
Satisfatório	02	11,1	-	-	-	-	01	12,5	01	16,7	-	-
Relações sociais												
Insatisfatório	10	55,6	03	50,0	01	50,0	03	37,5	04	66,7	07	58,3
Satisfatório	08	44,4	03	50,0	01	50,0	05	62,5	02	33,3	05	41,7
Físico												
Insatisfatório	09	52,9	06	100,0	01	50,0	02	25,0	02	40,0	12	100,0
Satisfatório	08	47,1	-	-	01	50,0	06	75,0	03	60,0	-	-

CONCLUSÃO

Os resultados desse estudo sugerem a necessidade de maior atenção à qualidade de vida e a saúde tanto física quanto mental dos agentes penitenciários. Segundo dados do Relatório de Licença Saúde da Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança – SEJUDH, em 2016, 862 servidores pegaram licença por motivos de saúde, onde: saúde mental (55%), doenças osteomioarticular (24%), doenças crônicas (22%) e doenças não especificadas (% irrisório). Faz-se necessário, portanto, que se tenha mais investimentos e preocupações voltadas para a saúde e o ambiente de trabalho do agente penitenciário que está nas unidades prisionais do Estado a fim de proporcionar uma melhora na sua qualidade de vida. Quando a atividade do trabalhador é reconhecida e valorizada pela organização, o trabalho se torna estruturante na identidade do indivíduo. Mas quando esta mesma atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade, ela pode ser fonte de sofrimento (Dejours, 1992 apud Tschiedel e Monteiro, 2013, p. 528). O trabalhador tem relevância na sobrevivência da organização, não somente pelo seu trabalho, mas principalmente por pensar, sentir e agir.

Minayo (2000, p. 02) diz que “a qualidade de vida relaciona-se ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. No que concerne à saúde, as noções se unem em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece, como parâmetros, para si.” Logo, a fim de melhorar a qualidade de vida e saúde, programas poderiam ser criados nas unidades prisionais, tais como: ginástica laboral, campanhas de saúde, boletins informativos, campanhas assistenciais, palestras educativas, entre outros.

Nota-se também a carência de serviços de atenção à saúde, capazes de prevenir ou minimizar as mazelas desses servidores que estão nas unidades, na base do iceberg. Em virtude dessa situação, compete à secretária, a criação de

programas de atividades físicas e de programas de saúde para esses trabalhadores, oferecendo espaço para aliviar as tensões e pressão proveniente das práticas profissionais, a fim de promover a valorização profissional e uma melhor qualidade de vida para o agente penitenciário. Ressalta-se que o número de participantes é pequeno para fazer generalizações ou conclusões quanto aos problemas enfrentados. Por isso, sugere-se ampliar as pesquisas com esse grupo, buscando dar maior voz e visibilidade a esses trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGOSTINI, M. **Saúde do trabalhador**. [2002?]. Disponível em: <books.**scielo**.org/id/sfwtj/pdf/andrade-9788575413869-46.pdf>. Acesso em 09 Nov. 2016.

AMÂNCIO FILHO, A. (Org.) **Saúde, trabalho e formação profissional**. Organizado por Antenor Amâncio Filho e M. Célia G. B. Moreira – Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997.

ÂNGELO, M. **Direitos humanos**. Editora de Direito, 1998.

ARAUJO, W. F. **A pesquisa na metodologia e produção científica**. 23 abr. 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-pesquisa-na-metodologia-e-producao-cientifica>. Acesso em: 30 jul. 2016.

BORSOI, I. C. F. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 103-111, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400014&lng=en&nrm=iso. Acesso em 13 Nov. 2016. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400014.

CANDOTTI, C. T; STROSCHEIN, R; NOLL, M. Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Porto Alegre, v. 33, n. 3, p. 699-714, set. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32892011000300012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 Fev. 2017. http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32892011000300012.

CARBONARI, P. C. **Direitos humanos no Brasil: uma leitura da situação em perspectiva.** In: Coletânea CERIS: Direitos humanos no Brasil 2: diagnósticos e perspectivas. Rio de Janeiro: CERIS/Mauad X, 2007. pp19-66.

CAVALCANTE, Z. V; SILVA, M. L. S. da. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia.** VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Ed. CESUMAR, Maringá – Paraná – 25 a 28 de outubro de 2011. Disponível em: http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acesso em 26 Set. 2016.

CAVASSANI, A. P; CAVASSANI, E. B; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho: fatores eu influenciam as organizações.** XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em: http://www.simpeptestemigracao.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em 30 Nov. 2016.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 7. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

CORREIA, A. P. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária.** Curitiba - PR 2006. Disponível em: http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/ADEMILDO_%20PASSOS_CORREIA2006.pdf. Acesso em: 20 de Set. 2016.

CRUZ, M. V. G; BATITUCCI, E. C.; SILVA, S. L.; SOUZA, L. G. **Agente penitenciário: em busca da identidade – notas de pesquisa no Sistema Prisional de Minas Gerais.** ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 37. Águas de Lindóia, 2013.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. UNIC / Rio / 005 - Agosto 2009. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em 2 de Set. 2016.

DIAS, E. C. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** MINISTERIO DA SAÚDE NO BRASIL, Representação no Brasil da OPAS/OMS. Colaboradores Idelberto Muniz Almeida; et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

FACHIN, M. G. **Fundamento dos direitos históricos – teoria e práxis na cultura da tolerância.** Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

FREITAS JR., A. R. de**. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. Estud. av.**, São Paulo, v. 28, n.81, p.69-93, Ago. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Set. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, M. S. C. **As manifestações sociais como garantia do direito à liberdade.** Revista Brasileira de Direito, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 102-112, fev. 2015. ISSN 2238-0604. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/657/976>. Acesso em 14 jan. 2017.

GONÇALVES, F. N; et al**. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas.** Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia. v. 2, n. 2, 2013. Disponível em: http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/issue/view/20. Acesso em 29 Nov. 2016.

GONÇALVES, H. A. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 2. Ed. São Paulo: AVERCAMP, 2014

GORCZEVSKI, C; DIAS, F. V. **A imprescindível contribuição dos tratados e cortes internacionais para os direitos humanos e fundamentais. Sequência (Florianópolis)**, Florianópolis, n. 65, p. 241-272, Dec. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-70552012000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 Set. 2016.

IBADE – Instituto Brasileiro de Apoio e Desenvolvimento Executivo. Edital de concurso público Nº 01/2016/SEJUDH/25 de novembro de 2016. Disponível em: http://www.ibade.org.br/Cms_Data/Contents/SistemaConcursoIBADE/Media/SECJDH2016/Edital/edital.pdf. Acesso em: 04 de Dez. 2016.

JANSSON, I. C.; COSTA, V. A. **Qualidade de vida no ambiente penitenciário: atuação do núcleo de saúde do servidor na atenção a saúde mental e estresse.** 2011. Disponível em: <http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/7>. Acesso em 02 Ago. 2016.

LOURENÇO, A. S. **O espaço de vida do agente de segurança penitenciária no cárcere:** entre gaiolas, ratoeiras e aquários. Tese de Doutorado – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-20072010-153506/pt-br.php>. Acesso em: 08 Dez. 2016. Fonte: https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-estresse-e-suas-consequencias-dentro-de-instituicao-penitenciaria.

LUIZ, A. T; MORAIS, C. V. M. **O estresse e suas consequências dentro da instituição penitenciária.** Maio 2015. Disponível em: https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/o-estresse-e-suas-consequencias-dentro-de-instituicao-penitenciaria. Acesso em: 18 Ago. 2016.

Manual do agente penitenciário. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf>. Acesso em 25 ago. 2016.

MARQUES, J. R. **QVT – Qualidade de vida no trabalho.** Maio de 2015. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qualidade-de-vida-no-trabalho-dicas-e-conceitos/#>. Acesso em 29 Nov. 2016.

MBAYA, E. R. **Gênese, evolução e universalidade dos direitos humanos frente à diversidade de culturas. <http://www.scielo.br/pdf/ea/v11n30/v11n30a03.pdf>.** Acesso em 02 Ago. 2016.

MENDES, R.; WAISSMANN, W. **Bases históricas da patologia do trabalho**. In: Patologia do trabalho (ORG). 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013. pp04-48.

OLIVEIRA, J. C. de. **Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida.** São Paulo Perspec. São Paulo, v.17, n. 2, p. 03-12, June2003.Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 Nov. 2016. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200002.

O EXERCÍCIO físico: um fator importante para a saúde. **RevBrasMed Esporte**, Niterói, v. 3, n. 3, p. 87-88, Sept. 1997. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-86921997000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso 04 Fev. 2017. http://dx.doi.org/10.1590/S1517-86921997000300007.

PIOVESAN, F. **Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. Sur, Rev. int. direitos human.,** São Paulo, v. 1, n. 1, p. 20-47, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452004000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 Set. 2016.

RECUPERAR. Revista da Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos de Mato Grosso. Cuiabá: Ed. Primeira Página. 2014.

SALES, R. **Desemprego fica em 11,2% no trimestre até maio, o maior desde 2012.** Jun. 2016. http://www.valor.com.br/brasil/4618189/desemprego-fica-em-112-no-trimestre-ate-maio-o-maior-desde-2012>. Acesso em 05 Ago. 2016.

SILVA, J. M. C. **Polícia Penal: A identidade merecida!.** Ago. 2009. Disponível em: <http://agepen-ac.blogspot.com.br/2009/08/policia-penal-identidade-merecida.html>. Acesso em Ago. 2016.

SINDICATO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDSPENMT. **Histórico do Sistema Penitenciário do Estado de Mato Grosso.** Out. 2016. Disponível em: http://www.sindspenmt.com.br/sindicato/historico-do-sistema-penitenciario-do-estado-de-mato-grosso/661. Acesso em: 09 Dez. 2016.

TRALDI, M. T. F; DEMO, G. **Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, Aug. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112012000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Nov. 2016. http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001.

TSCHIEDEL, R. M; MONTEIRO, J. K. **Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária.** Estudos de Psicologia [en linea] 2013, 18 (Julio-Septiembre): Disponível em: **<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26128793013>** . Acesso em 20 Mar. 20017.

VARELA, R; PEREIRA, L. B. **O 'direito ao trabalho', saúde, educação e o nascimento do estado social. Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v.14, n.1, p.11-32, Mar. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462016000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 24 Set. 2016.

VARELLA, D. **Carcereiros.** São Paulo: Compainha das letras, 2012.

ANEXOS

Anexo 1 – Instrumento de Avaliação Qualidade de Vida

Instruções
Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor responda a todas as questões**. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha. Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas.
Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3		5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	Ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a- dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que freqüência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas**.**

		nunca	Algumas vezes	freqüentemente	muitofreqüentemente	sempre
26	Com que freqüência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário? .....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário? .....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

Anexo 2 - Termo de Consentimento

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
Avenida Fernando Correa da Costa, nº 2367, Cidade Universitária, ICHS, sala 49, CEP: 78060-900
Cuiabá – MT. Tel. (65) 3615-8033 ramal 225

OF. 033/CEDH/NIEVCi/ICHS/2016 Cuiabá-MT, 23 de agosto de 2016.

Senhora Coordenadora,

Apresentamos a Vossa Senhoria a Sra. *Márcia Rosato,* pós-graduanda do Curso de Especialização em Políticas de Segurança Pública e Direitos Humanos, oferecido pelo Núcleo Interinstitucional de Estudos da Violência e Cidadania – NIEVCi/ICHS/UFMT.

No momento os alunos do citado curso estão em fase de pesquisa, cujos dados servirão de embasamento para a elaboração da Monografia final de curso. Neste sentido, solicitamos sua colaboração em permitir acesso da aluna, para que a mesma possa efetuar coleta de dados junto à equipe de saúde dessa unidade prisional.

A aluna se propõe a efetuar uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e os seus efeitos na saúde ocupacional dos servidores do Sistema Penitenciário de Mato Grosso, especificamente, o caso da penitenciária feminina 'Ana Maria do Couto May, sob orientação do Prof. Clarindo Alves de Castro, docente visitante do quadro de colaboradores do curso, que lhe sugeriu efetuar pesquisa junto a esse setor.

Certos de poder contar com a vossa colaboração agradecemos antecipadamente.

Prof. Dr. Francisco Xavier Freire Rodrigues
Coordenador do Curso

Joadilma do Espírito Santo
Diretora da Penitenciária Feminina
Ana Maria do Couto

À Senhora
Joadilma do Espirito Santo
Diretora do Presídio Feminino Ana Maria do Couto May
N/E/S/T/A
RCSL/rcsl...

Anexo 3 - Orientação de preenchimento e de anonimato

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
NÚCLEO INTERINSTITUCIONAL DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA E CIDADANIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS DE SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA COM OS SERVIDORES DO PRESIDIO FEMININO "ANA MARIA DO COUTO MAY" - SEJUDH

Orientações acerca do preenchimento deste questionário:

Este questionário faz parte de uma pesquisa desenvolvida pelo curso de pós graduação pela Universidade Federal de Mato Grosso, que servirá de base para identificar aspectos relacionados à qualidade de vida dos servidores lotados nessa unidade, buscando futuras melhorias e execução de ações que visem mudanças benéficas para esses trabalhadores.

VOCÊ NÃO DEVE COLOCAR SEU NOME NO QUESTIONÁRIO, pois ele é anônimo, ou seja, ninguém poderá saber quem respondeu cada questionário depois que ele for colocado na urna.

É muito importante que você seja sincero e só responda depois de ler com bastante atenção as perguntas e as alternativas dadas, cuja resposta mais adequada deverá assinalar com um X. Marque apenas uma alternativa em cada questão (a menos que o enunciado peça o contrário) e não deixe nenhuma sem resposta. Algumas questões contêm espaço para respostas por extenso.

Obrigada por sua colaboração!

APÊNDICE

Apêndice 1 - Questionário Sócio-econômico

1. **Sexo.**

1 ( ) Masculino

2 ( ) Feminino

2. **Idade.**

----------anos.

3. **Cor/etnia.**

1 ( ) branca

2 ( ) negra

3 ( ) parda

4 ( ) indígena

5 ( ) amarela

4. **Situação conjugal.**

1 ( ) casado

2 ( ) solteiro

3 ( ) separado

4 ( ) viúvo

5 () outros

5. **Você pertence a alguma religião? Caso sim, qual delas?**

1 ( ) não pertenço a nenhuma religião

2 ( ) sim, católica

3 ( ) sim, evangélica

4 ( ) sim, espírita

5 ( ) sim, outra. Qual? ----------

6. **Qual sua formação escolar?**

1 ( ) ensino fundamental incompleto

2 ( ) ensino fundamental completo

3 ( ) ensino médio incompleto

4 ( ) ensino médio completo

5 ( ) superior incompleto

6 ( ) superior completo

7 ( ) pós-graduação incompleto

8 ( ) pós-graduação completo

9 ( ) outros.

7. **De quantos salários mínimos constitui sua renda familiar?**

1 ( ) de 01 a 04 salários

2 ( ) de 05 a 09 salários

3 ( ) mais que 10 salários

8. **Assinale o setor que você trabalha.**

1 ( ) carceragem

2 ( ) corpo da guarda

3 ( ) penal

9. **Há quantos anos trabalha na SEJUDH?**

1 ( ) menos de 04 anos.

2 ( ) entre 04 e 07 anos

3 ( ) entre 07 e 11 anos

4 ( ) acima de 11 anos

10. Além de servidor público, você desempenha outra função remunerada?

1 ( ) sim. Qual?----------

2 ( ) não

11. Em sua opinião, qual dessas é a dificuldade mais frequentemente vivenciada no exercício da sua profissão? (Pode marcar mais de uma).

1 ( ) remuneração inadequada

2 ( ) ausência de equipamentos de segurança

3 ( ) natureza violenta do trabalho

4 ( ) pouca valorização profissional

5 ( ) relacionamento com os colegas

6 ( ) pouca liberdade para decidir

7 ( ) relacionamento com chefia

8 ( ) nenhuma das alternativas

12. Assinale um X:

a. Quantas vezes por semana você pratica exercício físico? (Considere caminhada, corrida, academia, natação, entre outros...)

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

b. Quantas vezes por semana você come frutas/ e ou verduras?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

c. Quantas vezes por semana você ingere bebida alcoólica?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

d. Com relação a outras substâncias que alteram o sistema nervoso, quantas vezes por semana você?

D1. C**onsome café?**

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

D2. Consome guaraná ralado?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

D3. Consome antidepressivo/calmante?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

D4. Consome maconha?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

D5. Consome cocaína?

1 ( ) nenhuma vez
2 ( ) uma vez
3 ( ) duas vezes
4 ( ) três vezes
5 ( ) mais que três vezes

D6. Você consome algum outro tipo de substância psicoativa?

1 ( ) sim. Qual?----------
2 ( ) não

13. **Nos últimos três anos precisou ausentar-se do trabalho por questões relacionadas à sua saúde?**
    1 ( ) sim
    2 ( ) não

    Em caso positivo:

    a. **Por quanto tempo?**
        1 ( ) menos de três dias
        2 ( ) entre 04 e 10 dias
        3 ( ) entre 11 e 30 dias
        4 ( ) entre 01 e 02 meses
        5 ( ) por mais de 02 meses

    b. **Passou por perícia médica:**
        1 ( ) não
        2 ( ) sim. Qual motivo?----------

Para você, o que é Qualidade de Vida? ----------