

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NA UNIDADE PENITENCIÁRIA
ESTADUAL DE PONTA GROSSA – PARANÁ**
*QUALITY OF LIFE IN THE WORK ENVIRONMENT:
A STUDY OF CASE IN THE UNIT STATE PRISON OF THICK TIP – PARANÁ*

*Marcos Pereira dos Santos**
*João Carlos Pereira dos Santos***

Resumo: Este artigo tem como principal objetivo efetuar uma análise qualitativa acerca da qualidade de vida no ambiente de trabalho na Unidade Penitenciária Estadual de Ponta Grossa, Estado do Paraná. Para tanto, são apresentadas inicialmente algumas concepções sociológicas que gravitam em torno da palavra trabalho, em sentido amplo. Em seguida, discorreremos sobre a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, tendo em vista o alcance de resultados satisfatórios por parte de empregadores e funcionários. Por fim, busca-se descrever de forma analítica os resultados obtidos na pesquisa de campo realizada durante o mês de outubro de 2010 junto a setenta e um agentes penitenciários, no intuito de retratar a realidade por eles vivenciada em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho na unidade penitenciária investigada.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Ambiente de trabalho. Unidade penitenciária.

Abstract: This article has as main objective to effect a qualitative analysis concerning the quality of life in the environment of work in the Unit State Prison of Thick Tip, State of the Paraná. For in such a way, some sociological conceptions that gravitate around the word work, in ample direction are presented initially. After that, we discourse on the importance of the quality of life in the work environment, in view of the reach of satisfactory results on the part of employers and employees. Finally, one searches to describe of analytical form the results gotten in the research of field carried through during the month of october of 2010 next to seventy and one penitentiary agents, in intention to portray the reality for them lived deeply in relation to the quality of life in the environment of work in the unit investigated prison.

Keywords: Quality of life. Environment of work. Unit prison.

* Mestre em Educação. Especialista em Administração, Supervisão e Orientação Educacional. Professor adjunto no Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais (CESCAGE) em Ponta Grossa/PR. Endereço eletrônico: mestrepedago@yahoo.com.br

** Agente penitenciário na Unidade Penitenciária Estadual de Ponta Grossa. Endereço eletrônico: jocasantos2008@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade fundamental na vida de todas as pessoas, e sua importância vai muito além de aspectos econômicos e da simples sobrevivência humana, pois exerce grande influência em nosso bem-estar físico e mental. Ele realiza a necessidade de se sentir um cidadão produtivo dentro da sociedade, bem como nos incentiva a traçar objetivos a serem alcançados.

Contudo, há inúmeros casos de pessoas que mesmo possuindo um bom emprego, parecem não estar plenamente satisfeitas com a atividade profissional que exercem, seja pela baixa remuneração financeira, pelas cobranças constantes no trabalho, pelo exercício de funções que muitas vezes fogem de suas aptidões individuais, pelo estresse emocional entre outros fatores; gerando assim problemas de relacionamento interpessoal, doenças de ordem físico-psíquica entre muitos outros agravantes que interferem direta ou indiretamente na vida pessoal e no desempenho das atividades laborais.

Nesse sentido, convém observar que grande parte dessas dificuldades estão estritamente relacionadas à qualidade de vida no ambiente de trabalho, uma vez que muitos são os fatores responsáveis pelo sucesso ou fracasso de uma organização empresarial, seja ela de pequeno, médio ou grande porte. Devido à inquietações de natureza pessoal e relatos de experiências vivenciadas, buscamos neste artigo refletir criticamente acerca dessas questões, tendo como principal objeto de estudo a Unidade Penitenciária Estadual de Ponta Grossa – Paraná e, em particular, as informações coletadas via pesquisa de campo junto aos agentes penitenciários deste órgão público.

2 TRABALHO HUMANO: UMA INTERPRETAÇÃO SOCIOLÓGICA

“O trabalho dignifica o homem”. Esta célebre frase há muito tempo vem sendo utilizada pela mídia impressa e televisiva como artifício político emblemático de suposta valorização das atividades laborais desenvolvidas pelo ser humano através do uso da razão. No entanto, a palavra “trabalho” traz em seu bojo diferentes conotações, significados e graus de importância dependendo do contexto em que a mesma é empregada.

A atividade laboral sempre esteve presente na história da humanidade. Do ponto de vista de algumas doutrinas religiosas, o trabalho humano pode ser entendido como uma forma de punição pelo pecado original cometido por Adão e Eva já no início da criação do mundo. Através dos tempos essa concepção foi perdendo terreno, ganhando assim novos sentidos e valores, constituindo-se atualmente em um importante aspecto da vida humana.

Todavia, o conceito mais apreendido pela sociedade civil organizada parece ser o de ordem econômico-capitalista, no sentido de auto-sustentação e provimento de bens materiais necessários à subsistência humana, proporcionando assim o estabelecimento de uma identidade pessoal própria com maior qualidade de vida.

Mas, afinal, o que é *trabalho*? À luz da teoria sociológica, o trabalho, enquanto atividade determinada e transformadora tantas vezes penosa e contudo necessária para o ser humano, apresenta diferentes significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens no mundo, o seu conteúdo oscila. “Às vezes, carregada de emoção, a palavra trabalho lembra dor, tortura, suor do rosto ou fadiga. Por outro lado, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura” (PICANÇO, 1996, p.112). É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas.

Em quase todas as línguas da cultura europeia, trabalho tem mais de uma significação. O grego tem um termo específico para se referir à fabricação e outro para esforço, oposto a ócio; em contrapartida, também apresenta um outro para designar pena, que é próximo de fadiga. A língua latina distingue entre *laborare*, a ação de labor, e *operare*, o verbo que corresponde a *opus*, obra. Em francês, é possível reconhecer pelo menos a diferença entre *travailler* e *ouvrer* ou *oeuvrer*, sobrando ainda o conteúdo de *tâche*, tarefa. Assim também *laborare* e *operare* em italiano; e *trabajar* e *obrar* em espanhol. No inglês, é nítida a distinção entre os termos *labour* e *work*; assim como no alemão, entre *arbeit* e *werk*. Dizemos isto, porque *work* e *werk* apresentam o significado de “ativa criação de uma obra”; ao passo que em *labour* e *arbeit* se acentuam os conteúdos de “esforço e cansaço”.

No vocábulo da língua portuguesa, apesar de existir os termos *labor* e *trabalho*, é possível encontrar na mesma palavra trabalho ambas as significações: a de realizar uma obra que expresse e dê reconhecimento social e permanente ao ser humano; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável. Além disso, o termo trabalho também pode ser concebido como a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício de ocupação permanente; ofício ou profissão. No entanto, junto a todas as suas significações ativas, trabalho em português, e no plural, está diretamente associado à ideia de preocupação, desgosto e aflição. É o conteúdo que predomina em labor, mas ainda está presente em trabalho.

Isto significa dizer que a principal característica do trabalho humano refere-se ao fato de neste haver intencionalidade, consciência racional e realização de determinado tipo de esforço; conforme explicita Albornoz (2008, p.11-12):

O homem trabalha quando põe em atividade suas forças espirituais ou corporais, tendo como meta um fim sério que deve ser realizado ou alcançado. Assim, mesmo que não se produza nada imediatamente visível com o esforço do estudo, o trabalho de ordem intelectual apresenta certo grau de valoração tanto quanto o trabalho corporal, embora seja este que leve a um resultado exteriormente perceptível, um produto concreto ou uma mudança de estado ou situação. (...) O trabalho do homem aparece cada vez mais nítido quanto mais clara for a intenção e a direção do seu esforço. Trabalho neste sentido possui o significado ativo de um esforço afirmado e desejado, para a realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado, a obra, passa a ser chamado trabalho. Trabalho é, portanto, o esforço e também o seu resultado: a construção enquanto processo e ação, e o edifício pronto.

Pensar historicamente a questão do trabalho é pensar como essa atividade humana se desenvolveu e se organizou nas diferentes sociedades. Nesse sentido, pode-se então indagar: Quem “inventou” o trabalho? Qual sua importância para a vida social humana?

De modo geral, o trabalho humano, seja ele manual ou intelectual, sempre existiu na história da humanidade, apresentando diferentes significados e conotações simbólicas. O trabalho existe, assim, para satisfazer as necessidades humanas, desde as mais simples – como as de alimentação e moradia – até as mais complexas, como as de lazer e credo religioso; enfim, necessidades físicas e espirituais. (TOMAZI, 2000)

Quando se analisam as diversas formas de sociedade já existentes (tribais, greco-romana, feudal etc.), algumas delas notadamente bem distintas da sociedade capitalista dos dias atuais, pode-se observar não só os mais variados modos de organização do trabalho humano como também maneiras muito diferentes de satisfazer as necessidades humanas e valorizar essa atividade laboral, assim como diferenças na sua relação com as outras esferas da vida social, política e econômica.

Entretanto, o estabelecimento da primazia do trabalho sobre o capital não resulta apenas de intenção ou vontade política, nem pode ser imposta por decreto. A concepção dominante e o papel do trabalho em cada sociedade reflete e resulta do modo como a produção está organizada e o trabalho encontra-se dividido. Sendo assim, a construção de uma visão do trabalho alternativa à do capital mundial implica negar a reificação, o utilitarismo e o reducionismo que a práxis capitalista impõe ao trabalhador assalariado. Daí resulta o fato de Gramsci (1967, p.141) conceber o trabalho como “a própria forma de o ser humano participar ativamente na vida da natureza, a fim de a transformar e a socializar”.

Tomando como base essa concepção gramsciana, espera-se que num futuro bem próximo países desenvolvidos e em fase de desenvolvimento, como é o caso do Brasil, por exemplo, possam definir claramente uma política de primazia para o trabalho sobre o capital, colocando estrategicamente os trabalhadores como os sujeitos principais do processo de (re)construção de uma nova sociedade; no intuito de assim desenvolverem meios e mecanismos práticos, eficazes e eficientes para a concretização de políticas públicas referentes a uma maior valorização do trabalho em si e dos trabalhadores de modo geral.

3 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UTOPIA OU REALIDADE?

A gente não quer só comida.
A gente quer comida, diversão e arte.
A gente não quer só comida.
A gente quer saída para qualquer parte (...).
A gente não quer só comida.
A gente quer a vida como a vida quer.

Qualidade de vida no ambiente de trabalho:

um estudo de caso na unidade penitenciária estadual de Ponta Grossa – Paraná

Os versos da música intitulada “Comida”, de autoria de Arnaldo Antunes, Marcelo Fromer e Sérgio Brito, acima supracitados, retratam de modo alegórico o processo de trabalho e as desigualdades sociais existentes na atual sociedade capitalista. O caminho para ter acesso à “comida, diversão e arte” configura-se como uma verdadeira odisseia. No entanto, não basta apenas suprir estas necessidades básicas, imediatas e materiais do ser humano. É preciso também que haja qualidade de vida no ambiente de trabalho para que seja possível satisfazer tais necessidades.

Mas, o que isto significa? Nos dias atuais, muitas são as pesquisas científicas desenvolvidas por estudiosos de diferentes áreas do conhecimento humano em relação à qualidade de vida. Isso se deve, em grande parte, ao ritmo e tipo de vida a que as chamadas “sociedades hodiernas” vêm se submetendo. Face a esse contexto, elevada parcela da população mundial e brasileira tem demonstrado significativa preocupação com sua qualidade de vida, inclusive no ambiente de trabalho.

A preocupação com a qualidade de vida é muito antiga. As primeiras reflexões sobre essa questão tiveram origem por volta do ano 400 a. C., com o filósofo grego Sócrates, o qual acreditava que a felicidade era o resultado de se levar uma vida tranquila em todos os aspectos. Embora muitos anos já tenham transcorrido desde essa época, percebe-se que ainda não existe um consenso definitivo sobre o conceito de qualidade de vida. Contudo, é possível identificar aproximações em relação a alguns aspectos, uma vez que:

Qualidade de vida pode ser definida como um conjunto subjetivo e multidimensional de impressões positivas e negativas que cada ser humano possui, sendo simultaneamente um produto de diversos fatores que o afetam e um processo que ele experimenta a cada momento. Logo, uma boa qualidade de vida é aquela que oferece um mínimo de condições para que as pessoas possam desenvolver o máximo de suas potencialidades. (ANDUJAR, 2006, p.153)

Partindo desse pressuposto, entende-se que a qualidade de vida está diretamente relacionada a um determinado nível de satisfação pessoal, a qual sofre alterações de indivíduo para indivíduo dependendo exclusivamente de fatores de ordem biopsicossocial. Isto significa dizer que além dos determinantes orgânicos e psicológicos, a qualidade de vida também é

resultante do tipo de ambiente no qual uma pessoa encontra-se inserida, seja ele familiar ou profissional.

No ambiente de trabalho, em particular, a qualidade de vida torna-se imprescindível para o bom desempenho profissional dos funcionários e, conseqüentemente, para o aumento lucrativo do empregador. Entretanto, o binômio desempenho profissional-lucratividade empresarial são fruto de inúmeros outros componentes geradores de qualidade de vida no local de trabalho, dentre os quais podemos citar:

a) *em relação à estrutura física interna e externa da instituição empresarial:* existência de extintores de incêndio, saídas de emergência, escadas e elevadores em perfeita condição de uso; instalações elétricas e hidráulicas em conformidade com a legislação vigente; amplo espaço para estacionamento de veículos etc.;

b) *em relação ao local de trabalho:* boas condições de iluminação e ventilação; mobiliário necessário e adequado às condições físicas do empregado; espaço físico amplificado; disponibilização de recursos materiais suficientes para o exercício da atividade laboral; número condizente de funcionários para o desempenho das funções delegadas entre outros;

c) *em relação ao empregador:* valorização do empregado como ser humano e profissional; oferecimento de gratificações ou premiações pelas metas alcançadas no trabalho; desenvolvimento de relação harmoniosa, sem autoritarismo, com os funcionários; incentivo à formação continuada em serviço via remuneração salarial proporcional etc.;

d) *em relação ao empregado:* demonstração de interesse, empenho, iniciativa e vontade em aprender coisas novas; respeito para com os superiores e colegas de trabalho; equilíbrio emocional; atenção e concentração; gosto pela função ou cargo que exerce; motivação; paciência; empatia; determinação; organização do trabalho; realização pessoal; liderança positiva; espírito empreendedor entre outros.

Além desses fatores, o cuidado com a saúde física e mental por parte dos trabalhadores também é um elemento deveras importante para o alcance de uma qualidade de vida pessoal e profissional; uma vez que concordamos com Robbins (2002, p.50) ao afirmar que “saúde configura-se como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo somente da ausência de uma doença ou enfermidade qualquer”.

Contudo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tem alertado para o fato de que devido ao estresse no ambiente de trabalho e à comodidade da vida cotidiana, pode-se observar a ocorrência de um significativo aumento do índice de inatividade física e sedentarismo da população em geral. Mesmo as pessoas tendo consciência de que a prática rotineira de atividades físicas é um indicador positivo da qualidade de vida, poucas são as que levam isso em consideração por diferentes motivos: falta de tempo, pouco conhecimento a respeito do assunto, comodismo etc.

Estudos desenvolvidos por Hersey e Blanchard (1996) revelam que a inatividade física, juntamente com outros elementos determinantes, são responsáveis pelo surgimento de patologias como hipertensão arterial, obesidade mórbida, hipercolesterolemia, diabetes, doenças cardiovasculares entre outras; fatores de risco à saúde que podem vir a ser prevenidos com o desenvolvimento de dietas alimentares saudáveis e práticas regulares de atividades físicas individuais.

Juntamente com todos os fatores elencados, acreditamos que o alcance da qualidade de vida no ambiente de trabalho passa também pelo entendimento que o trabalhador tem em relação ao trabalho em si, enquanto atividade humana produtiva e prática do manejo dos instrumentos essenciais a todos os ofícios, associada à teoria como estudo da própria realidade e dos elementos e princípios fundamentais das ciências; bem como à formação intelectual, científica, técnica e espiritual.

Em outros termos, isto significa que a forma mais completa e abrangente de sintetizar interpretativamente esse conceito marxista é: primeiro, sublinhar a natureza relacional do trabalho; segundo, reconhecer nele o próprio modo de ser do homem no mundo, envolvendo, portanto, não apenas sua relação com a natureza – sua atividade produtiva social –, mas também as outras dimensões sociais, políticas, culturais, estéticas, artísticas etc.; terceiro, enfatizar que, por meio do trabalho, o homem produz também sua subjetividade; e, quarto, observar que tal concepção de trabalho envolve uma percepção não compartimentalizadora nem reducionista do ser humano: ao contrário, este deve ser concebido como um ser em processo, pluridimensional, que vai se construindo por meio do seu *viver* e *fazer* e que vive, ao mesmo tempo, as várias dimensões da sua realidade corpórea, mental, espiritual, intelectual, intuitiva e afetiva. (EVANGELISTA, 1997)

Assim sendo, a qualidade de vida no ambiente de trabalho é uma realidade possível de ser conquistada. Basta que empregadores e empregados busquem constantemente mecanismos e condições favoráveis para o alcance de tal êxito, lembrando sempre que “ninguém é uma ilha” e que “aprende-se ensinando e ensina-se aprendendo”.

4 DESVELANDO A REALIDADE: A PESQUISA DE CAMPO EM FOCO

4.1 OBJETO DE ESTUDO E PERFIL DOS INFORMANTES

A pesquisa de campo foi realizada na cidade de Ponta Grossa, Estado do Paraná, durante o mês de outubro de 2010 e teve como principal objetivo retratar a qualidade de vida no ambiente de trabalho na Unidade Penitenciária Estadual de Ponta Grossa, localizada no bairro Colônia Dona Luiza/Santa Maria deste município. A investigação foi desenvolvida como requisito de avaliação parcial final de um curso de aperfeiçoamento de pessoal do qual participamos, intitulado “Grupo de Apoio às Ações Penitenciárias” (GAAP), turma II, ofertado pela Escola Penitenciária Estadual do Paraná (ESPEN) num total de 264 horas de duração, incluindo aulas teóricas (144 horas) e práticas (120 horas).

O foco inicial da pesquisa era atingir uma população total de 85 agentes penitenciários, especificamente do regime fechado, assim distribuídos: 77 do sexo masculino e 08 do sexo feminino, cujas escalas de trabalho seguiam o padrão 24 x 48 (turnos diurno e noturno), compostas por equipes de 10 componentes entre homens e mulheres. Mas, devido à problemas burocráticos da unidade prisional e de ordem pessoal de 14 agentes penitenciários (11 homens e 03 mulheres), porém sem apresentação de justificativas plausíveis, a pesquisa contou apenas com uma amostra de 71 informantes (66 homens e 05 mulheres).

Através da realização de entrevistas informais, constatou-se que os participantes da pesquisa possuem formação acadêmica em cursos de bacharelado (Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Administração de Empresas, Serviço Social e Direito) ou licenciatura (História, Geografia, Matemática e Letras) por instituições públicas estaduais e privadas de Educação Superior. A maioria dos informantes são casados e tem filhos, residem na cidade de Ponta Grossa

e trabalham como agentes penitenciários há mais de 3 anos, já tendo desenvolvido anteriormente outras funções na área de segurança privada e/ou particular, investigação policial, advocacia entre outras correlatas ou distintas ao ramo de trabalho.

Embora alguns agentes penitenciários tivessem demonstrado inicialmente certa relutância à pesquisa de campo, talvez por receio de algum tipo de represália por parte de superiores e colegas de trabalho entre outros fatores do gênero, a pesquisa desenvolveu-se em clima de tranquilidade conseguindo assim atingir as metas almejadas.

4.2 MATERIAIS E MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO UTILIZADOS

No intuito de que o objetivo do estudo pudesse ser efetivamente alcançado, a investigação pautou-se na abordagem qualitativa de pesquisa, uma vez que esta procura “trabalhar com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo de relações, processos e fenômenos” (MINAYO, 1998, p.21-22). Ou seja, essa metodologia enfatiza mais o processo do que o produto, tendo a preocupação de retratar as opiniões e perspectivas dos participantes da pesquisa. Envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato prolongado do pesquisador com a realidade empírica estudada; o que significa dizer que o objeto de estudo não é constituído apenas pelo comportamento, mas também pelas intenções e situações. Mais do que a procura de relações entre processo e produto, pretende-se a análise interpretativa dos significados e a sua influência na interação didática.

Contudo, apesar de prevalecer o caráter qualitativo na pesquisa desenvolvida, procuramos não ignorar completamente os dados quantitativos decorrentes, visto que eles nos ajudaram enriquecer a apresentação e a análise interpretativa das informações obtidas. Dizemos isto, porque entendemos que a pesquisa quantitativa não necessita ser oposta à qualitativa, mas ambas devem sinergicamente convergir na complementaridade mútua.

Nesse sentido, a modalidade de pesquisa adotada foi o estudo de caso, o qual consiste, segundo Gil (2002), na investigação minuciosa de um ou poucos objetos, de maneira a permitir ao pesquisador seu amplo e detalhado conhecimento. Além disso, tal procedimento configura-se como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno

contemporâneo dentro de seu contexto real, onde seus limites não são claramente percebidos. Dessa forma, o estudo de caso objetiva proporcionar uma visão global do problema investigado, identificando assim possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.

Para que pudéssemos ter uma visão panorâmica do objeto de estudo, optamos em proceder à aplicação de um questionário investigativo impresso (*vide* Quadro 1), contendo 8 questões de múltipla escolha, junto aos 71 participantes da pesquisa, a fim de coletar informações úteis, relevantes e significativas referentes à qualidade de vida no trabalho na unidade penitenciária investigada.

Dentre todas as outras técnicas de observação direta extensiva existentes, a escolha em fazer uso do questionário como principal instrumento de coleta de dados justifica-se pelo fato de que:

(...) Ele é a forma mais usada para obter informações, pois permite “medir” com melhor exatidão o que se deseja. Possui a vantagem de os respondentes sentirem-se mais confiantes, dado o anonimato, o que possibilita coletar dados e respostas mais reais. (...) As perguntas fechadas são padronizadas, de simples aplicação e fáceis de codificar e analisar. (PÁDUA, 2002, p.69)

Para que fosse possível estabelecer um confronto positivo de ideias entre as concepções teóricas presentes na literatura científica consultada e as opiniões expressas pelos participantes da pesquisa, procedeu-se à tabulação, organização, codificação, análise e interpretação crítico-reflexiva das respostas mais frequentes, relevantes e significativas fornecidas pelos mesmos através da devolutiva unânime dos questionários investigativos propostos.

Quadro 1: Questionário investigativo destinado aos agentes penitenciários.

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA UNIDADE PENITENCIÁRIA ESTADUAL DE PONTA GROSSA – PARANÁ

01 – EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO NA UNIDADE PENITENCIÁRIA, VOCÊ O CONSIDERA:

- ESSENCIAL PARA SUA VIDA
- FATOR MAIS IMPORTANTE PARA SUA VIDA
- SOBREMANEIRA IMPORTANTE, SOBREPONDO-SE AO PATAMAR PESSOAL, FAMILIAR E SOCIAL
- DE POUCA IMPORTÂNCIA

02- ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE SÃO FATORES QUE INTERFEREM NA RELAÇÃO AO BOM DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL. FACE A ESTA AFIRMAÇÃO VOCÊ PODE ASSEGURAR QUE:

- NUNCA FALTA AO TRABALHO
- RARAMENTE FALTA AO TRABALHO
- FREQUENTEMENTE FALTA AO TRABALHO

03- COMO VOCÊ SE CONSIDERA EM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE REALIZA DENTRO DESTA UNIDADE PENITENCIÁRIA?

- SATISFEITO
- PARCIALMENTE SATISFEITO
- MUITO SATISFEITO
- INSATISFEITO

04- SABE-SE QUE ALGUNS ASPECTOS MOTIVACIONAIS SÃO IMPORTANTES PARA O CONTENTAMENTO DO FUNCIONÁRIO. DENTRE OS CITADOS ABAIXO, ENUMERE DE 01 A 04, QUAIS FATORES TERIAM MAIOR GRAU DE IMPORTÂNCIA, SEGUNDO UMA ORDEM HIERÁRQUICA DE VALORES:

- PLANO DE CARREIRA E CURSO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
- MELHORES SALÁRIOS
- ASSISTÊNCIA MÉDICA
- SATISFAÇÃO COM A PROFISSÃO

05- O TRABALHO EM EQUIPE É FUNDAMENTAL E ESSENCIAL PARA A FUNÇÃO DO AGENTE PENITENCIÁRIO NA REALIZAÇÃO DE UM TRABALHO EFICAZ E EFICIENTE. NO TOCANTE A ESSA QUESTÃO, VOCÊ CONSEGUE ALCANÇAR ÊXITO NO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL COM SEUS COLEGAS DE TRABALHO?

- SIM
- NÃO

06- SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NESTA UNIDADE PENITENCIÁRIA, VOCÊ AS CONSIDERA:

- BOA
- ÓTIMA
- REGULAR
- PÉSSIMA

07- SABE –SE QUE “UM FUNCIONÁRIO SAUDÁVEL É UM FUNCIONÁRIO PRODUTIVO”. EM RELAÇÃO À ATIVIDADE QUE DESENVOLVE EM SEU TRABALHO, VOCÊ CONSIDERA QUE A SAÚDE FÍSICA E MENTAL:

- INTERFERE NO TRABALHO
- TEM GRANDE INTERFERÊNCIA NO TRABALHO
- TEM POUCA INTERFERÊNCIA NO TRABALHO
- NÃO INTERFERE NO TRABALHO

08- NO ASPECTO VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DENTRO DESTA UNIDADE PENITENCIÁRIA , VOCÊ SE CONSIDERA:

- VALORIZADO
- PARCIALMENTE VALORIZADO
- POUCO VALORIZADO
- DESVALORIZADO

Fonte: Pesquisa de campo (2011).

4.3 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS OBTIDOS

Sobre o trabalho que realizam no interior da unidade penitenciária investigada, 52 (73,24%) dos agentes penitenciários afirmaram ser este algo essencial para sua vida e o bom funcionamento da instituição em si; ao passo que 16 (22,53%) deles o consideram de pouca importância no contexto da unidade prisional e para sua vida pessoal. Apenas 03 (4,23%) informantes consideram o trabalho sobremaneira importante, de modo a lhe sobrepor aos patamares pessoal, familiar e social. Nenhum informante declarou ser o trabalho o fator mais importante para sua vida, de modo exclusivamente pontual e específico.

Pelos dados coletados, observa-se que grande parte dos informantes concebem o trabalho que realizam na unidade penitenciária deveras importante para sua realização pessoal, o que demonstra estarem satisfeitos com a profissão escolhida e compreenderem o quanto as atividades que realizam contribuem para a organização e valorização da instituição prisional em si, bem como para o desenvolvimento da sociedade civil no combate à violência, à marginalidade e à criminalidade.

Em relação aos critérios assiduidade e pontualidade no trabalho, a pesquisa realizada revelou que 41 (57,75%) dos agentes penitenciários nunca faltam ao trabalho, 29 (40,84%) raramente faltam e somente 01 (1,41%) frequentemente não comparece ao trabalho.

Estas informações, todavia, asseguram que a maioria dos funcionários da unidade prisional tem clareza de que pontualidade e assiduidade são fatores fundamentais para o exercício de qualquer atividade profissional remunerada, uma vez que interferem sobremaneira na relação interpessoal com os colegas de trabalho e, conseqüentemente, no desempenho de suas funções dentro da instituição prisional. Além disso, tais informações mostram ainda que frequência e pontualidade são elementos característicos do grau de responsabilidade e compromisso desses agentes penitenciários para com o seu trabalho, a unidade prisional e a sociedade em geral.

No que diz respeito ao nível de satisfação dos informantes acerca do trabalho que realizam dentro da unidade penitenciária, 35 (49,30%) deles estão satisfeitos com as atividades que desenvolvem, 25 (35,21%) declararam estar parcialmente satisfeitos, 05 (7,04%) afirmaram

que estão muito satisfeitos e 06 (8,45%) manifestaram certa insatisfação com o trabalho que desempenham.

Note-se que praticamente 50% dos agentes penitenciários responderam estar satisfeitos com o trabalho por eles realizado na instituição prisional, o que significa ganho de pontos positivos tanto para esses funcionários quanto para a unidade penitenciária em geral; visto que um empregado motivado não se considera um “número a mais” para a empresa, e devido a isso tende a realizar com maior empenho e dedicação o seu trabalho, o que contribui de modo significativo para o crescimento da organização empresarial em todos os aspectos. (FELIPPE, 2001)

Considerando que os aspectos motivacionais influenciam sobremaneira o grau de contentamento de um funcionário em relação ao trabalho que desenvolve numa empresa, a pesquisa realizada revelou que os fatores que teriam maior grau de importância para os agentes penitenciários no quesito motivação como fonte geradora de contentamento no trabalho, seguindo uma ordem hierárquica de valores prioritários, são: 41 (57,75%) informantes declararam ser a melhoria da remuneração salarial o principal fator motivacional para se sentirem contentes com o trabalho que exercem, 16 (22,53%) consideraram ser a proposição de cursos de capacitação profissional e a consequente elevação de categoria no plano de carreira; 08 (11,27%) a satisfação com a profissão e 06 (8,45%) a oferta de assistência médica por parte da unidade prisional.

As respostas obtidas deixam transparecer que o sistema capitalista, mais uma vez, impera triunfante na sociedade dos dias atuais, uma vez que o fator salarial é o principal elemento estimulador responsável pela qualidade, dedicação, empenho, responsabilidade e compromisso dos agentes penitenciários para com o trabalho que realizam.

A respeito do alcance de êxito no relacionamento interpessoal com os colegas de função, 66 (92,96%) dos participantes da pesquisa responderam não apresentar qualquer tipo de dificuldade de integração com a equipe de trabalho, embora apenas 05 (7,04%) dos informantes tenham afirmado possuir alguns problemas de entrosamento.

Isto significa dizer que a maioria dos agentes penitenciários investigados têm consciência de que nenhuma pessoa consegue viver sozinha, indiferente e isolada de um grupo

social; principalmente no ambiente de trabalho, em que o auxílio mútuo de todos torna-se de fundamental importância para o alcance de êxito, eficiência e eficácia nas atividades laborais desenvolvidas. Saber trabalhar em equipe, respeitando as opiniões, aceitando as diferenças e valorizando a individualidade de cada pessoa são virtudes que precisam ser cultivadas todos os dias. Daí o aspecto social interferir sensivelmente na qualidade de vida pessoal e profissional de cada ser humano.

No tocante às condições estruturais, organizacionais, ambientais e materiais fornecidas pela unidade prisional para o desenvolvimento do trabalho dos agentes penitenciários, a pesquisa de campo revelou que: 40 (56,34%) dos informantes as consideram de boa qualidade e 07 (9,86%) ótima. Porém, para 21 (29,58%) deles as condições fornecidas são regulares, necessitando de uma sensível melhora, e para 03 (4,22%) as mesmas podem ser consideradas péssimas.

Pelos resultados obtidos, pode-se observar que um percentual significativo de funcionários estão satisfeitos com as condições gerais de trabalho na unidade penitenciária, o que contribui positivamente para que cada um deles desempenhe sua função com maior responsabilidade, dedicação, entusiasmo, motivação e compromisso.

Acerca do aspecto saúde física e mental, 45 (63,38%) dos agentes penitenciários investigados responderam que este fator tem grande interferência no trabalho por eles desenvolvido, 16 (22,53%) que o mesmo interfere consideravelmente, 08 (11,27%) que não interfere e 02 (2,82%) que têm pouca ou quase nenhuma interferência.

Em outros termos, tais dados mostram o quão importante é o ser humano estar em estado de equilíbrio biopsíquico para o bom desenvolvimento de suas atividades pessoais e profissionais. Convém salientar que o fator saúde física e mental no contexto de trabalho dentro de uma unidade penitenciária é, na verdade, uma via de mão dupla, isto é: ao mesmo tempo em que a saúde física e mental interfere no trabalho dos agentes penitenciários na unidade prisional, o trabalho por eles desenvolvido também influencia de maneira substancial a qualidade da saúde física e mental a ser apresentada pelos mesmos.

Dizemos isto, porque concordamos com Kissil (2008) ao afirmar que nas últimas décadas houve um aumento bastante considerável de doenças ocupacionais, principalmente de

ordem psicológica, causadas por stress excessivo e depressão, oriundas do ambiente de trabalho; cujos riscos precisam ser analisados com extremo cuidado, uma vez que podem acarretar afastamento temporário indeterminado do funcionário de suas funções ou até mesmo sua total incapacidade para o trabalho, interrompendo assim sua carreira profissional e desestabilizando completamente sua vida particular. Tais informações são deveras preocupantes, visto que cada pessoa é um ser individual e, portanto, absorve e enfrenta as mazelas da vida de maneira notadamente distinta. Portanto, faz-se necessário a adoção de ações preventivas urgentes por parte das autoridades governamentais, a fim de que tais problemas tenham a menor incidência possível. Daí decorre o fato de saúde e produtividade do trabalhador apresentar uma relação umbilical indissociável.

Por fim, no que tange à valorização do trabalho desempenhado pelos agentes penitenciários na unidade prisional investigada, 35 (49,29%) dos informantes responderam ser seu trabalho pouco valorizado, 19 (26,76%) parcialmente valorizado, 09 (12,68%) consideram que o mesmo é desvalorizado e 08 (11,27%) afirmam que o trabalho é valorizado.

Grosso modo, acreditamos que a pouca valorização do trabalho realizado pelos agentes penitenciários talvez seja decorrente do piso salarial atribuído à categoria, bem como do fato de estarem direta e/ou indiretamente em contato com grupos de pessoas consideradas excluídas da sociedade civil organizada, dado o atributo das mesmas terem cometido algum tipo de crime quando em liberdade.

Necessário se faz, pois, pensar sobre essas questões; uma vez que sentir-se valorizado como pessoa e profissional no ambiente de trabalho é, sem dúvida, um requisito básico essencial para que um funcionário possa executar suas atividades laborais com maior entusiasmo, empenho e dedicação.

Com base nos dados coletados, pode-se observar que o trabalho realizado pelos agentes penitenciários na unidade prisional investigada sofre grandes influências internas e externas em diversos aspectos, acarretando para cada funcionário diferentes tipos de concepções, sentimentos, valores e aspirações; o que interfere significativamente na qualidade de vida pessoal e profissional.

Cientes da importância de sua profissão para a sociedade, as respostas fornecidas pelos agentes penitenciários de certa forma ratificam que é necessário um profundo conhecimento desses fatores tanto por parte das autoridades governamentais quanto da população em geral; sendo necessário, contudo, a determinação de ações concretas de apoio, incentivo e valorização a essa categoria profissional, visando assim o bem estar físico e mental dos funcionários, o desenvolvimento da unidade prisional e o progresso da Nação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À medida que este artigo ia tomando forma e sentido, fortalecia-se cada vez mais a ideia de que o trabalho humano, seja ele manual ou intelectual, contribui substancialmente para o crescimento pessoal dos indivíduos e para o desenvolvimento científico e tecnológico de um país, devendo assim tal atividade humana ser respeitada e valorizada tanto pelo empregador quanto pelo próprio cidadão trabalhador.

O modo pelo qual compreendemos o trabalho e sua função social, interfere diretamente no processo de desenvolvimento do mesmo e no seu produto final, acarretando dessa forma sucessos ou fracassos inevitáveis. Daí a importância de se cultivar um clima harmonioso, tranquilo e de respeito e cooperação mútua no ambiente de trabalho. Dizemos isto, porque na atual sociedade capitalista o ser humano não tende a ser valorizado pelo que *é* como pessoa; mas sim pelo que ele *tem*, no sentido de aquisição de bens materiais, capital financeiro, titulação acadêmica e/ou *status* profissional.

É fato que pessoas e empresas buscam conquistar a qualquer preço reconhecimento e prestígio. Mas, para que isso seja possível faz-se necessário trilhar caminhos muitas vezes tortuosos, difíceis, desconhecidos. Assim, investir na *qualidade de vida* de instituições e profissionais parece-nos ser uma alternativa bastante viável, cujo lucro ultrapassa de forma notória o montante financeiro almejado.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2008. (Coleção Primeiros Passos – v.171)
- ANDUJAR, A. M. *Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios biopsico-social para aposentados*. Florianópolis, 280 f., 2006. (Tese de Doutorado em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina). *mimeo*
- EVANGELISTA, J. E. *Crise do marxismo e irracionalismo pós-moderno*. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1997. (Coleção Questões da Nossa Época – v.7)
- FELIPPE, M. I. Os desafios da motivação. In: *Revista Gestão Plus*. São Paulo: Editora Iglu, n.18, p.18-19, jan./fev., 2001.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.
- GRAMSCI, A. *A formação dos intelectuais*. México: Grijalbo, 1967.
- HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. *Psicologia para administradores*. São Paulo: EPU, 1996.
- KISSIL, M. *Gestão da mudança organizacional*. São Paulo: Editora da UFESP, 2008. (Coleção Série Saúde e Cidadania – v.4)
- MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 9.ed. Petrópolis: Vozes, p.9-29, 1998.
- PÁDUA, E. M. M. *Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática*. 8.ed. Campinas: Papirus, 2002. (Coleção Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico)
- PICANÇO, I. S. Trabalho, qualificação e desemprego. In: MARKERT, W. (Org.). *Trabalho, qualificação e politécnica*. Campinas: Papirus, p.111-115, 1996. (Coleção Educação e Transformação)
- ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional e satisfação no trabalho*. 9.ed. São Paulo: Pearson, 2002.
- TOMAZI, N. D. Trabalho e sociedade. In: TOMAZI, N. D. (Coord.). *Iniciação à sociologia*. 2.ed. São Paulo: Atual, p.33-78, 2000.