

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo

A PERCEPÇÃO DO TRABALHO DOS AGENTES DE SEGURANÇA PRISIONAL

Outubro/2017

Goiânia

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo

A PERCEPÇÃO DO TRABALHO DOS AGENTES DE SEGURANÇA PRISIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, como requisito para a obtenção do título de Mestre do Centro Universitário Alves Faria.

Profa. Orientadora: Dra. Leila Maria Ferreira Salles

Linha de Pesquisa: Análise das Políticas Públicas de Desenvolvimento Regional

Outubro/2017

Goiânia

Catálogo na fonte: Biblioteca FADISP

A658t Araújo, Ana Flavia Lima Pimpim de
A percepção do trabalho dos agentes de segurança
prisional. / Ana Flavia Lima Pimpim de Araújo. – 2017.
137 fls.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Alves
Faria (UNIALFA) – Programa de Pós-Graduação *Stricto
Sensu* em Desenvolvimento Regional - Goiânia, 2017.

Orientador (a): Prof. Dra. Leila Maria Ferreira Salles
Inclui anexo e bibliografia

1. Agentes Prisionais. 2. Relações de Trabalho. Políticas
Públicas. 3. Sistema Penitenciário – Goiás. I. Araújo, Ana
Flavia Lima Pimpim de. II. UNIALFA – Mestrado em
Desenvolvimento Regional. III. Título.

CDU: 332.146 (81)

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL (MDR)

Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo

A PERCEPÇÃO DO TRABALHO DOS AGENTES DE SEGURANÇA PRISIONAL

Dissertação apresentada para avaliação em 20/10/2017, tendo sido considerado
(X) **Aprovado** - () **Reprovado** pela Banca Examinadora.

AVALIADORES:

Prof.(a) Dra. Leila Maria Ferreira Salles (Orientadora) – UNIALFA

Prof. Dr. Alzino Furtado de Mendonça (Membro) - UNIALFA

Prof. Dr. Nivaldo dos Santos (Membro Externo) – UFG

Outubro/2017

Goiânia

*“A lei do senhor é perfeita
e restaura a alma;
o testemunho do Senhor é fiel
e dá sabedoria aos símplices”.*

Salmos 19:7

AGRADECIMENTOS

Dedico a Jesus Cristo, nosso Salvador;
Ao meu esposo, José Humberto, presente divino, pelas lutas incansáveis e ajuda constante;
Ao meu pai Juscelino (*in memorian*), pela fonte de inspiração;
À minha mãe, Raimunda, pelo exemplo de amor e paciência;
Aos meus filhos, Fabíola e Renan, bênçãos do céu, manancial de alegria para meu coração;
Aos meus queridos irmãos, Lizandra Alice e Fabrício Cesar;
Aos amigos da Unest, pelo incentivo no trabalho;
Aos professores da UNIALFA que me auxiliaram nesta jornada, especialmente a Prof^a Dra. Leila
Maria Ferreira Salles e ao prof^o Dr. Nelson Barbosa Bezerra;
Aos colegas Arthur, Erika e Márcia, pela amizade e suporte.

RESUMO

ARAÚJO, Ana Flávia Lima Pimpim de. *A percepção do trabalho dos agentes de segurança prisional*. 2017. 137 fls. Dissertação. Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Centro Universitário Alves Faria. Goiânia, 2017.

A Organização Internacional do Trabalho considera a profissão dos Agentes de Segurança Prisional uma das mais perigosas. A bibliografia sobre este tema tão importante, apesar de vasta é carente de autores que abordam o tema especificamente no Estado de Goiás. Diante disso, esta pesquisa procura investigar as condições de trabalho dos Agentes de Segurança Prisional do Estado de Goiás, tendo por objetivos: analisar as atribuições do cargo, identificar as condições do trabalho desenvolvido e propor políticas públicas visando a melhorias para o próprio sistema carcerário e para esta categoria de trabalhadores, na perspectiva do trabalho decente. O sistema prisional é um ambiente de trabalho diferenciado e neste ambiente os Agentes de Segurança Prisional desenvolvem suas atividades profissionais, onde podem sofrer certas pressões no exercício da profissão, em razão da constante e crescente demanda e da frágil estrutura. Quanto à metodologia empregada, trata-se de uma pesquisa qualitativa, na forma de estudo de caso, que tem por fim identificar os fatores que caracterizam o perfil desses trabalhadores. Para tanto foram selecionadas três unidades do sistema prisional de Goiás, que compõem a primeira regional, a fim de realizar um estudo mais profundo e detalhado. Ainda, foram aplicados questionários aos agentes, realizadas entrevistas semiestruturadas com os diretores das unidades selecionadas, com o gestor dos recursos humanos e com o representante do sindicato profissional. Foram utilizados, também, documentos, pesquisas de leis e a bibliografia. Os resultados observados apontam problemas que devem ser analisados e servir como base para a proposição de políticas públicas voltadas para a melhoria de condição de trabalho deste seguimento da sociedade.

Palavras-chave: Agentes de Segurança Prisionais. Condições de Trabalho. Políticas Públicas.

ABSTRACT

ARAÚJO, Ana Flávia Lima Pimpim of. Perception of the work of prison security agents . 2017. 137 fls. Dissertation. Professional Master in Regional Development. Postgraduate Program Stricto Sensu of the University Center Alves Faria. Goiânia, 2017.

The International Labor Organization considers the profession of Prison Security Officers one of the most dangerous. The bibliography on this subject, although important, is lacking in authors who approach the subject specifically in the State of Goiás. Therefore, this research seeks to investigate the working conditions of the Prison Security Agents of the State of Goiás, with the following objectives: analyze job assignments, identify the conditions of work developed and propose public policies aimed at improving the prison system itself and this category of workers. The prison system is a differentiated work environment and in this environment the Prison Security Agents develop their professional activities, where they can suffer certain pressures in the exercise of the profession, due to the constant and growing demand and the fragile structure. As for the methodology used, this is a qualitative research, in the form of a case study, which aims to identify the factors that characterize the profile of these workers. For this purpose, three units of the prison system of Goiás, which make up the first regional unit, were selected to carry out a more detailed and detailed study. In addition, questionnaires were applied to the agents, semi-structured interviews were conducted with the directors of the selected units, the human resources manager and the professional union representative. Documents, law searches and bibliography were also used. The results show problems that should be analyzed and serve as a basis for the proposal of public policies aimed at improving the working conditions of this follow-up of society.

Keywords: Prison Security Agents. Work conditions. Public policy.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

FIGURA 1	- Entrada principal do Complexo Prisional	70
GRÁFICO 1	- Distribuição dos pesquisados quanto ao sexo	79
GRÁFICO 2	- Distribuição dos pesquisados quanto ao estado civil	80
GRÁFICO 3	- Distribuição dos pesquisados quanto a faixa etária	81
GRÁFICO 4	- Distribuição dos pesquisados quanto ao número de filhos	81
GRÁFICO 5	- Distribuição dos pesquisados quanto a escolaridade	82
GRÁFICO 6	- Distribuição dos pesquisados quanto a Pós-Graduação	82
GRÁFICO 7	- Distribuição dos pesquisados quanto a renda	83
GRÁFICO 8	- Distribuição dos pesquisados quanto a luminosidade	84
GRÁFICO 9	- Distribuição dos pesquisados na qualidade de equipamentos de higiene e de instalações sanitárias	85
GRÁFICO 10	- Distribuição dos pesquisados na qualidade e no preparo da alimentação ...	86
GRÁFICO 11	- Distribuição dos pesquisados quanto aos equipamentos de proteção individual e coletivo	87
GRÁFICO 12	- Distribuição dos pesquisados nos afastamentos de saúde	88
GRÁFICO 13	- Distribuição dos pesquisados no tempo de afastamento	88
GRÁFICO 14	- Distribuição dos pesquisados quanto alteração negativa na atividade	89
GRÁFICO 15	- Distribuição das respostas dadas pelos participantes sobre o vínculo	90
GRÁFICO 16	- Distribuição das respostas pelos ASPs	91
GRÁFICO 17	- Distribuição das respostas dos ASPs	92
GRÁFICO 18	- Distribuição dos dados dos entrevistados	93
GRÁFICO 19	- Distribuição dos ASPs na carreira	94
GRÁFICO 20	- Distribuição dos dados dos entrevistados	95
GRÁFICO 21	- Distribuição dos dados elencados pelos entrevistados	95
GRÁFICO 22	- Você exerce outra atividade profissional	92
GRÁFICO 23	- Distribuição dos dados	96
QUADRO 1	- Quadro sócio profissional	98

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABSP - Anuário Brasileiro de Segurança Pública

AGSEP - Agencia Goiana do Sistema de Execução Penal

ANTD - Agenda Nacional de Trabalho Decente

APAC – Associação de Proteção e Assistência aos Condenados

ASP – Agente de Segurança Prisional

BM - Banco Mundial

CEPAIGO – Centro Penitenciário de Atividades Industriais do Estado de Goiás

CEP – Comitê de Ética e Pesquisa

CNPCP – Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

DEPEN – Departamento Penitenciário Nacional

FMI - Fundo Monetário Internacional

FUNPEN – Fundo Penitenciário Nacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IML - Instituto Médico Legal

INFOPEN - Sistema Integrado de Informações Penitenciárias

LEP – Lei de Execução Penal

NASS - Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMC - Organização Mundial do Comércio

ONU - Organização das Nações Unidas

PETI - Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

PCCS - Plano de Cargos, Carreira e Salários

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNETD - Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente

PNSP – Plano Nacional de Segurança Pública

PRONASCI - Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania

PPA - Plano Plurianual

PRONATEC - Programa Bolsa Família e o Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho

RIPG – Relatório de Inspeção aos Presídios de Goiás

SAMU - Serviço de Atendimento Móvel de Urgência

SEAP - Secretaria de Estado da Segurança Pública e Administração Penitenciária

SINSEP – Sindicato dos Servidores do Sistema de Execução Penal do Estado de Goiás

SUSP – Sistema Único de Segurança Pública

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	11
1	ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO À LUZ DO SISTEMA PRISIONAL.....	16
1.1	Evolução histórica do trabalho humano	16
1.1.1	A transição do mundo do trabalho: do escravagismo ao assalariamento	16
1.1.1.1	<i>Escravagismo e servidão: antecedentes das relações de trabalho</i>	<i>17</i>
1.1.1.2	<i>Relações de trabalho no contexto das revoluções industriais</i>	<i>22</i>
1.1.2	Medidas de proteção ao trabalho no âmbito do Estado do Bem-Estar-Social	34
1.1.3	As relações de trabalho no Brasil: características do processo de transição	40
1.1.4	Novas perspectivas do trabalho segundo as diretrizes da OIT	47
2	A ORGANIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL.....	57
2.1	O trabalho exercido pelo ASP	61
2.2	Considerações sobre o trabalho nas prisões e em especial do ASP.....	66
3	ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	68
3.1	Caracterização da pesquisa	68
3.2	Procedimentos metodológicos	69
3.1.1	Descrição do campo de pesquisa.....	70
3.1.1.1	<i>A Penitenciária Cel. Odenir Guimarães (POG)</i>	<i>72</i>
3.1.1.2	<i>A Casa de Prisão Provisória (CPP).....</i>	<i>73</i>
3.1.1.3	<i>A Penitenciária Feminina Consuelo Nasser (PFCN)</i>	<i>74</i>
3.1.2	Os documentos analisados.....	74
3.1.3	Os participantes da pesquisa.....	74
3.1.3.1	Os ASPs	75
3.1.3.2	<i>Os diretores das unidades pesquisadas.....</i>	<i>76</i>
3.1.3.3	<i>O gestor do Recursos Humanos</i>	<i>77</i>
3.1.3.4	<i>O presidente do sindicato profissional.....</i>	<i>78</i>
4	RESULTADO E DISCUSSÃO.....	79
4.1	As respostas dos ASPs.....	79
4.1.1	O perfil sociodemográfico dos ASPs	79
4.1.2	Dados sobre as condições de trabalho do ASP.....	84
4.1.3	Dados dos contratos de trabalho do ASP	89

4.2	O trabalho do ASP nos depoimentos dos entrevistados.....	98
4.2.1	As entrevistas com os diretores das Unidades.....	98
4.2.2	A entrevista com o gestor de Recursos Humanos	102
4.2.3	Entrevista com o representante do sindicato	105
	CONCLUSÃO	109
	REFERÊNCIAS	117
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO AOS AGENTES DE SEGURANÇA PRISIONAL.....	123
	APÊNDICE B – ENTREVISTA AOS DIRETORES DAS UNIDADES	128
	APÊNDICE C – ENTREVISTA AO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS ..	129
	APÊNDICE D - ENTREVISTA AO PRESIDENTE DO SINDICATO.....	130
	APÊNDICE E – CARTA CONVITE.....	131
	ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	132

INTRODUÇÃO

O estudo constante do direito penal e do direito processual penal nos leva a questionar acerca dos problemas enfrentados pelo sistema prisional brasileiro e, especialmente, sobre os trabalhadores desse sistema, que exercem suas funções em num ambiente que, apesar de alguns avanços, ainda apresenta deficiências estruturais.

Tal ambiente traz em si uma gama de complexidades peculiares de uma prisão, o que pressupõe um alto grau de responsabilidade, reforçando a ideia da necessidade de se preparar melhor os servidores para determinados atos, como desobediências, afrontas, ofensas, desrespeitos, desacatos, rebeliões.

No sistema prisional trabalham várias categorias de profissionais, como médicos, psicólogos, assistentes sociais, advogados, professores, policiais militares, policiais civis e os Agentes de Segurança Prisional (ASPs). Neste ambiente de trabalho existem realidades que abrangem dois diferentes grupos: os ASPs que são os trabalhadores que exercem funções de segurança, disciplina, atendimento e orientação aos presidiários; e os detentos que estão cumprindo suas penas por terem infringido a lei.

Os ASPs foram selecionados como atores desta pesquisa, em virtude do risco da atividade. Conforme Lourenço (2010) o ASP tem uma vida com duas dimensões: uma interna, dentro dos presídios, que o autor denomina de intramuros, em contato direto com detentos, que expõe o profissional ao desempenho de uma função de alto risco e a situações estressantes, causando-lhe, com isso, inúmeras doenças, conforme demonstra o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2015); outra externa, que se relaciona com a sociedade, de modo geral, que ele chamou de extramuros.

Agentes de segurança prisional, carrascos, carcereiros, guardas de presídios e agentes de segurança penitenciário, independentemente do termo histórico, são expressões sinônimas. No Estado de Goiás, antes eram denominados de carcereiros e atualmente são chamados de Agentes de Segurança Prisional e, em outros Estados da Federação, apenas Agentes Prisional. Esses trabalhadores compõem um grupo social que aguarda e exige a atenção de um olhar técnico-jurídico-filosófico sobre seus vínculos com o sistema carcerário. Exercem suas atividades no ambiente violento, próprio do sistema e, por isso, foram denominados por Miranda (2014, p. 13) “os encarcerados sem penas pelo Estado infrator”, demonstrando que a vida desses profissionais é caracterizada pelo vínculo com o encarceramento, a exclusão e a violência.

Neste cenário, o ASP é o profissional responsável pela segurança interna dos presídios e, principalmente, pela disciplina dos presos e deve tomar decisões, em algumas ocasiões, de forma descentralizada, sem ordens de seus superiores, com maior autonomia de ação, visando a desenvolver o cotidiano com criatividade e ousadia na busca de soluções.

Daí, a realização deste estudo que busca demonstrar que é possível existir um equilíbrio entre o que se observa no Plano Plurianual¹ e a realidade do trabalho, para que, desta forma o planejamento e a programação de ações do governo e os serviços da segurança pública sejam realizados de forma efetiva, visando à melhoria das condições de trabalho desta categoria de trabalhadores.

Uma parcela da sociedade entende que somente a prisão de criminosos seria suficiente para resolver o problema da segurança pública, contudo, e sem querer esgotar o assunto, a prisão, por si só, não atinge a finalidade da pena referente à ressocialização do apenado. Não obstante essa discussão, cabe ao Estado manter o presídio seguro e propiciar mecanismos eficientes de cumprimento da pena.

Ao longo dos anos, notadamente desde a década de 1960, o Brasil tem se esforçado na implantação do novo sistema penitenciário, em razão do crescente índice de criminalidade. Essa atividade de planejamento deve ser integrada entre os gestores estaduais e federais, como preveem as normas; contudo, na realidade, os gestores têm elaborado, individualmente, seus instrumentos de planejamento.

Vê-se que um dos objetivos do Plano Nacional de Segurança Pública é a racionalização e a modernização do sistema penitenciário, no tocante à capacitação dos presos (educação e profissão), como forma de ressocialização e reintegração, e, também, dos agentes prisionais (treinamentos, equipamentos modernos e eficazes), aparelhamento das prisões e investimento em infraestrutura, reforço da segurança nas unidades prisionais e criação de novas vagas em unidades federais e estaduais (BRASIL, 2010).

Daí a relevância do tema, que a OIT considera umas das profissões mais perigosas do mundo e, por isso, impõe regras aos países signatários visando à aplicação e/ou aprimoramento dos estudos para uma melhor definição de ações e serviços, nos quais deverão ser desenvolvidos pelos Estados, visando o aperfeiçoamento das condições de trabalho dentro do sistema penitenciário.

¹ Plano Plurianual é uma lei orçamentária que institui, de forma regionalizada, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública para as despesas de capital aos programas de duração continuada, dita a programação econômica do governo para vários setores da atividade.

Analisar como os ASPs compreendem seu trabalho torna-se uma questão importante que, por sua vez, se relaciona à área de conhecimento denominada Direito do Trabalho, como um ramo específico do Direito que, pela sua singularidade, deve ser compreendido da forma mais ampla possível, a fim de nortear as mais variadas profissões. O tema tem relação com questões ligadas à economia, sociologia, política, cultura sendo bastante dinâmico, estando em constante mudança para se atualizar, conforme a realidade e o contexto.

No curso da história, o trabalho humano foi evoluindo conforme as necessidades apresentadas, bem como a cultura de cada época e região. O trabalho humano tem uma origem múltipla, ora podendo ser associado à ideia de sofrimento, pela aproximação com a palavra *tripalium*, que indica um instrumento de tortura; ora com a noção de castigo, maldição, no contexto bíblico de Adão e Eva expulsos do paraíso. Em um conceito bastante primitivo, na antiguidade, por exemplo, o trabalho era desenvolvido com fins de obtenção de alimentos, prevenção de ataques de animais ferozes, ou seja, para a própria sobrevivência da espécie humana, inclusive com a fabricação de instrumentos para defesa (FERRARI, 2011).

Atualmente, o termo trabalho ganhou a adjetivação decente, ou seja, o trabalho deixou de ser encarado como castigo e passou a ser tratado como realização pessoal. Trabalho decente é uma expressão defendida pela OIT que significa um compromisso com o trabalho digno em qualquer espécie de contrato de trabalho (OIT, 1998).

Essa caracterização do trabalho, segundo a OIT, expressa um significado de política institucional, que procura impulsionar a atenção mundial em torno do cumprimento dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego como fator de desenvolvimento social; uma rede de proteção social, para os trabalhadores em situação de vulnerabilidade; o diálogo social entre o governo e as organizações dos trabalhadores e dos empregadores sobre as condições justas e dignas de trabalho e emprego, proporcionando redução da pobreza e da desigualdade social, crescimento e desenvolvimento, fortalecimento da cidadania e governabilidade democrática.

O trabalho decente tem como característica uma síntese da missão histórica de promover oportunidades para homens e mulheres conquistarem um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, com a eliminação de qualquer forma de trabalho escravo e infantil, equidade, segurança e dignidade humana.

Ele é entendido como promotor do desenvolvimento, produto do bem-estar, protetor da dignidade humana e das condições do exercício da cidadania. Para tanto, segundo a OIT, os países signatários dessas metas deverão criar postos de trabalho com qualidade aceitável, incluindo a ideia de que o trabalhador, na sua atividade contribui de modo eficaz para o bem-

estar geral, além de salário compatível com a sua subsistência, de modo que aja uma divisão de riquezas, contemplado pelo diálogo entre os trabalhadores, empregadores e governo, no sentido de participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, por exemplo. E, por fim, que as taxas de atividades femininas estejam em progressão em relação às masculinas. Recentemente, está em análise a Reforma da Previdência, no Congresso Nacional, para alteração do texto, aumentando o teto da aposentadoria para 65 anos para ambos os sexos.

Daí, a importância de se estudar o trabalho executado pelos ASPs, primeiro, ser a segunda profissão mais perigosa do mundo, e segundo pelo fato desses trabalhadores exercerem suas atividades em um ambiente violento, como as prisões brasileiras, na lida cotidiana com uma população encarcerada.

Neste sentido esta pesquisa tem como objetivo geral investigar as condições de trabalho dos ASPs. Constituem-se objetivos específicos: analisar os contratos de trabalho destes profissionais; identificar as condições de trabalho desta categoria de trabalhadores e subsidiar políticas públicas visando à melhoria das condições de trabalho desta categoria de trabalhadores.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na forma de estudo de caso. A pesquisa qualitativa está relacionada com a compreensão profunda de determinado assunto, e o método estudo de caso caracteriza-se por ser uma pesquisa que tem por objeto de estudo uma entidade definida, realizando um estudo em profundidade para obtenção de um resultado detalhado e, portanto, é o que melhor se enquadra nesta pesquisa.

De maneira resumida, Yin (2010, p. 39) define o estudo de caso como: “[...] uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto natural, em situações em que as fronteiras entre o contexto e o fenômeno não são claramente evidentes, utilizando múltiplas fontes de evidência.”

O método de pesquisa quantitativa, segundo Gil (2002) significa quantificar dados, fatos ou opiniões, na forma de coleta de informações, representando resultados, evitando enganos e distorções na interpretação dos dados. E a pesquisa qualitativa constitui uma investigação de uma unidade específica, selecionada segundo critérios predeterminados e utilizando múltiplas fontes de dados.

Os dados de levantamento levam às informações quantitativas sobre o ambiente de trabalho dos ASPs, enquanto que as entrevistas direcionadas e os documentos levam às informações qualitativas. Sobre o tema, as autoras Brito e Leonardo descrevem que:

A rápida disseminação das pesquisas qualitativas, dentro de um campo dominado por outra maneira de fazer ciência provoca um confronto entre paradigmas, em que

os adeptos dos paradigmas empírico/positivista hegemônico, afirmam que as pesquisas qualitativas realizadas sob a égide do que se convencionou chamar paradigmas subjetivista/construtivista/ interpretativo não passam de uma versão mais leve e menos fidedigna, real *thing* da qual são feitos os grandes estudos quantitativos (2001, p. 9, sic).

Para atingir os objetivos propostos foi entregue um questionário aos agentes de segurança prisional; entrevistas semiestruturadas aos representantes da administração, ao setor de recursos humanos da secretaria e ao representante do sindicato da categoria. Esta coleta de dados objetivou identificar e caracterizar a percepção que os agentes do sistema prisional têm sobre o trabalho do ASP e identificar as condições de trabalho desta categoria de trabalhadores

Busca-se com este estudo subsidiar a proposição de políticas públicas direcionadas à promoção da melhoria do processo laboral do ASP, visando a uma melhor qualidade de vida desses profissionais, com foco na dignidade do trabalhador.

Os ASPs são encarregados de promover os possíveis meios de ressocialização e reintegração social das pessoas sentenciadas e, ao mesmo tempo, manter e preservar a ordem, a disciplina do sistema prisional, além da própria integridade física, psíquica e moral dos internos, que passam anos trabalhando no interior das prisões.

Este trabalho está estruturado em 04 (quatro) capítulos. O primeiro capítulo aborda as transformações no mundo do trabalho e a luta por direitos, enfocando as mudanças nas relações de trabalho, destacando a transição do escravagismo ao assalariamento e as mudanças provocadas pela revolução industrial; enfatizando, por fim, as novas intervenções nas relações de trabalho promovidas pelo neoliberalismo e a emergência do conceito de trabalho decente. No segundo capítulo, apresenta a organização e os estudos sobre as condições de trabalho dos agentes de segurança prisional no Brasil, especialmente, no sistema prisional do Estado de Goiás e sua atual complexidade.

No terceiro capítulo traz a abordagem metodológica.

No quarto capítulo analisa os questionários respondidos pelos ASPs, os resultados das entrevistas semiestruturadas, considerando os aspectos sociodemográficos, as condições e as relações de trabalho, além dos resultados encontrados e a discussão sobre à luz do conceito de trabalho decente.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO À LUZ DO SISTEMA PRISIONAL

O objetivo deste capítulo é abordar a evolução da história do trabalho e para tanto o descreve desde suas origens até os dias atuais, evidenciando-se conceitos, concepções teórico-metodológicas, combinando saberes e tecnologias, pressupondo elucidar a sua importância para a Gestão Pública no desenvolvimento, implantação e implementação de políticas públicas, cada vez mais resolutivas.

Nele é realizada uma abordagem descritiva da história do trabalho humano, partindo do escravagismo, passando pela servidão e indo até o assalariamento, com as divisões do trabalho e os modos de produção de cada fase, relatando as suas causas e consequências. Também, de forma sucinta, demonstra a evolução ocorrida nas relações humanas no contexto da Revolução Industrial, no âmbito do trabalho, indo desaguar no Estado do Bem-estar Social com suas medidas de proteção ao trabalhador.

Por fim, as Relações de Trabalho no Brasil: da era de Getúlio Vargas aos dias atuais, culminando com os recentes avanços, segundo as diretrizes da OIT, caracterizando as condições de trabalho dos agentes de segurança prisional.

Na segunda parte deste capítulo é apresentada a organização e as condições do trabalho no sistema prisional, enfocando o trabalho exercido pelos agentes de segurança prisional, desde a forma de contrato de trabalho até a forma como é exercido.

1.1 Evolução histórica do trabalho humano

1.1.1 A transição do mundo do trabalho: do escravagismo ao assalariamento

A humanidade, desde os tempos primitivos até a época contemporânea, passou por fases múltiplas, experimentando a selvageria implacável no trabalho, até atingir o mínimo de direitos. É sabido que os abusos nas relações humanas que envolvem o trabalho, de certo modo, foram amenizados, mas não foram eliminados. Tais relações se encontram em constante evolução e para melhor compreendermos essa transição dinâmica do escravagismo até ao contexto atual do assalariamento, é necessário compreender os seus aspectos jurídicos, econômicos, políticos e, notadamente, os sociais.

1.1.1.1 Escravagismo e servidão: antecedentes das relações de trabalho

A história registra que os primeiros trabalhadores foram os escravos libertados, ocasião em que houve mudança da escravidão para a servidão. No período da Idade Média, no feudalismo, a relação entre servo e senhor feudal tinha característica de reciprocidade, vez que os servos prestavam serviços e em troca recebiam proteção militar e política, bem como a possibilidade de uso da terra. A mesma servidão do campo passou para o meio urbano, com as corporações centradas no ofício e na profissão (BARROS, 2010).

O trabalho foi concebido originalmente como castigo e dor. A primeira forma de mão-de-obra reconhecida pela humanidade foi a escravidão. O escravo era considerado apenas uma coisa, era propriedade de seu dono e não sujeito de direitos. Os escravos trabalhavam duramente, não lhes pertenciam nem o controle sobre a sua própria pessoa e muito menos sobre bens que produziam (MARTINS, 2009).

A escravidão fora aceita e mais tarde tornou-se essencial para economia e para os negócios. Era conhecida na Mesopotâmia, na Índia, na China e nos antigos egípcios e hebreus e até na África da Idade Moderna. Na Mesopotâmia e no Egito a história registra a prática da escravidão, não como “sociedades escravagistas”, mas, como luta para a obtenção de alimentos, depois contra o ataque de animais ferozes até desencadear as lutas entre tribos (LORA, 2013).

Ressalta-se que a mão-de-obra escrava foi aplicada na Itália e Grécia clássicas, além do Sul dos Estados Unidos e o Caribe inglês e francês, e no Brasil, entre os séculos XV e XIX. Como se vê, a utilização do escravo aponta para uma linha de continuidade entre a época antiga e moderna e revela uma tendência de longa duração histórica, qual seja, a de que o trabalho compulsório e, sobretudo, a escravidão, foi a regra, não a exceção, para obtenção de mão-de-obra (DELGADO, 2014).

Na Grécia, uma pessoa se tornava escravo de diversas formas, a mais casual estava associada às guerras, onde os vencidos eram feitos escravos e o guerreiro vencido se tornava propriedade do vencedor. Em algumas cidades existia a escravidão por dívidas, uma pessoa devia um determinado valor para outra e, como não podia pagar, transformava-se em escrava do credor por um determinado tempo. Os cidadãos gregos valorizavam apenas as atividades intelectuais, artísticas e políticas, logo, o trabalho manual era desprezado, sendo os trabalhos nos campos, nas minas de minérios, nas olarias e na construção civil, executados por escravos (BARROS, 2010).

Em Roma, o trabalho pesado, visto como desonroso, era feito pelos escravos e aos nobres eram designadas as atividades da política, dos negócios etc. Assim, destacava-se a utilização da mão-de-obra escrava como uma das mais significativas. Em geral, os escravos trabalhavam na casa dos patrícios, que eram um grupo social que tinha mais poder. Assim como em Atenas, o escravo também poderia exercer várias funções ou ter sua própria liberdade. A única restrição jurídica contra um ex-escravo era o impedimento de exercer cargo público. O senhor, o dono do escravo tinha a obrigação de alimentar seus escravos e vesti-los (BARROS, 2010).

Na Antiguidade, o escravo não tinha qualquer direito, nem mesmo o da vida, podia inclusive ser morto pelo seu dono, que tinha direito de vida e morte sobre ele. Não tinha direito a constituir uma família, inclusive, se uma escrava tinha filhos, estes eram vendidos. Ao final do Império Romano, por meio da influência cristã, foi reconhecido ao escravo o direito ao matrimônio, se o mesmo fosse convertido à religião.

Neste contexto histórico, é importante observar que não se tratava propriamente de um regime de escravidão, no sentido clássico, mas se verificava um regime de servidão, ainda mais acentuado pela influência da fé cristã. Até por isso, o servo da gleba era um servidor que não tinha direito de sair do local onde trabalhava. Era um homem ligado à gleba, logo não era totalmente livre, porém, tinha alguns direitos, que os escravos não experimentaram, como o de permanecer na terra onde trabalhava, não podendo ser expulso, desfrutar do que produzia e apesar de tudo, algumas vezes, parte da produção lhe pertencia. Seu contrato de trabalho era hereditário e intocável (BARROS, 2010).

Sobreveio a servidão como um estado intermediário entre a escravidão e a liberdade. O termo servo teve origem com as invasões dos bárbaros, quando o Império Romano do Ocidente se desorganizou. Os proprietários de terras, os quais possuíam algum recurso, construíram fortificações para se abrigar contra os invasores.

Então, muitos homens, que não tinham como se defender dos ataques dos bárbaros, pediam licença para se refugiarem nas fortificações daqueles proprietários. Estes, por sua vez, impunham como condições aos abrigados que cultivassem as terras no tempo de paz e os ajudassem na luta contra os invasores no tempo de guerra, formando um contrato do servo com o proprietário. Houve, neste tempo, um êxodo urbano, esvaziando as cidades (FERRARRI, 2011).

Os servos trabalhavam nos feudos, sob as ordens do senhor feudal que herdava e transmitia seu feudo hereditariamente. Suas terras eram divididas em: manso senhorial, as terras

reservadas ao cultivo do senhor; manso servil, os lotes de terras destinados à produção dos servos e manso comunal, as terras de uso comum (FERRARI, 2011).

O rei, a igreja e os grandes nobres detinham os maiores domínios, mas, com o tempo, as terras reais e dos demais nobres foram divididas com o instituto da vassalagem, o que aumentou o poder da Igreja, que não dividiu suas terras.

O feudalismo promoveu transformações na sociedade europeia, como a inovação dos instrumentos e técnicas de produção, que deu causa ao aumento da produção agrícola, do crescimento populacional, da revitalização do comércio, e, com ele, o uso da moeda. Com o aumento da população e da produção agrícola houve o aumento também de outras atividades. A união desses fatores foi o responsável pela expansão das cidades medievais (FERRARI, 2011).

A partir do século XIV ocorreram alguns fatos que levaram à crise do feudalismo, dentre eles vejamos: a população europeia, entre os anos 1315 a 1317, passou pela conhecida “grande fome”, a agricultura ficou prejudicada, por causa das mudanças climáticas (chuvas intensas), e por causa disso o preço dos alimentos subiram muito, causando dificuldades em adquiri-los, tendo como consequência a fome e as doenças (peste negra).

Outro fator que desestabilizou o feudalismo foi a “Guerra dos Cem Anos” entre a Inglaterra e França que agravou a crise econômica e demográfica, inspirando conflitos urbanos e rurais, proporcionando surgimento de um sentimento nacional, organização de exércitos profissionais e o melhoramento das novas técnicas de guerra (HUBERMAN, 1986).

A Idade Média foi marcada por uma economia baseada na agricultura. Apesar de já existirem as moedas, o fator principal, porém, eram as trocas (escambo). O sistema feudal é um sistema econômico, político e social, típico da idade média. O modo de produção foi a soma de costumes romanos (crise do escravismo) com os costumes dos povos germânicos (invasões bárbaras). De um lado, estava o colonato, uma relação entre os colonos e os senhores feudais, vez que os colonos trabalhavam diretamente nas terras dos seus senhores feudais, tendo como recompensa de pagamento parte da produção e, como fator social, a influência do cristianismo, que controlava os comportamentos da sociedade, e, como recompensa, elegiam os *comitatus*, que são obrigações militares (MARTINS, 2009).

Nesta época, o rei (suserano) concedia terras a grandes senhores (vassalo). Estes, por sua vez, davam terras a outros senhores com menos poderes, chamados de cavaleiros. As relações de obrigações entre o suserano e vassalo eram mútuas, estabelecidas por juramento de fidelidade. Vez que, quando o vassalo era investido na posse do feudo pelo suserano, jurava prestar-lhe auxílio militar. Estes, por sua vez, prestavam proteção militar e política aos

servos; no entanto, estes não eram livres, ao contrário, deviam prestar serviços na terra ao senhor feudal. Os servos entregavam parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra (MARTINS, 2009).

O feudo (terra) estava sob o domínio do senhor feudal e os servos não tinham a propriedade da terra, porém, estavam presos a ela, vivendo em extrema miséria e com obrigações de produzir e pagar aos seus senhores (a talha, a corveia e as banalidades). A sobra era ínfima e, por esta razão, não se empenhavam em trabalhar muito, pois sabiam que quanto mais trabalhavam, mais os senhores ganhariam. Além disso, as técnicas de trabalho eram primárias.

O reaparecimento das cidades e do comércio foram um dos fatores que mais contribuíram para o declínio da sociedade feudal. Os moradores dos feudos, entretanto, estimulados por novas mercadorias que eram produzidas fora do seu limite, iniciaram trocas em centros de artesões e mercadores, que, mais tarde, vieram a se denominar Corporações de Ofício, que tinham o objetivo de fabricar uma mercadoria para ser vendida.

Essas corporações de ofício eram formadas por dois elementos: os mestres e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, onde repassavam o saber aos aprendizes. Estes, menores de idade, recebiam dos mestres o ensino do ofício ou profissão. Segundo Martins (2009), os interesses das corporações eram estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção, sem se preocupar, contudo, com os direitos e preservação de vida desses aprendizes.

Desta forma, os aprendizes, por meio de seus pais, formalizavam contratos de aprendizagem, em torno de 2 a 12 anos com os mestres. Como o tempo de aprendizado era longo, o mestre possuía o direito de guarda sobre o aprendiz, que com o término do contrato, estava apto ao trabalho publicamente, tornando-se companheiro de seu mestre. Em ato contínuo, surgiu o Estatuto que impunha algumas regras para os companheiros, com o intuito de evitar a livre concorrência, que poderia aparecer se fossem fixados salários pelos mestres (BARROS, 2010).

Percebe-se, neste período, que as regras de trabalho eram livres, ou seja, ficava a critério de cada Corporação que, muitas vezes, estavam alheias à vontade dos trabalhadores (aprendizes). Ressalta-se que os mestres tinham uma tendência de transformar o ofício em um bem de família, explorando e abusando dos trabalhos dos companheiros, gerando com isso greves e revoltas.

Com a Revolução Francesa, as corporações de ofício foram suprimidas, pois eram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem. Com o advento da

Revolução Industrial, que transformou o trabalho em emprego, os trabalhadores passaram a receber salários em troca da mão-de-obra, o que foi um marco único para a história do trabalho (MARTINS, 2009).

O conjunto dessas mudanças ficou conhecido como Revolução Industrial e seu impacto foi tão grande na Europa e no mundo que transfigurou não somente a sociedade inglesa, mas, também, a mundial, além de ter alterado as relações entre o ser humano e a natureza. O êxodo rural, o surgimento das grandes cidades, a aceleração do processo de urbanização e de produção, foram responsáveis pela consolidação do modo de produção capitalista (HUBERMAN, 1986).

Este novo modo de produção trouxe o surgimento de duas classes sociais: de um lado os que vendiam sua força de trabalho, convertida em mercadoria e facilmente disponível, formavam o proletariado. Do outro lado, os que possuíam o capital, formavam a burguesia, ávidos de lucro e poder. Na base dessas duas classes estava o salário, resultado da venda da força de trabalho para os detentores do capital.

Como resumo, temos, no início, o trabalho em família; a vida econômica se caracterizava sem troca, ou seja, não existia a figura do intermediário entre a produção e o consumo. Depois, surgiu o trabalho ambulante, que era um processo entre o que produz bens e entre os que consumiam esses bens, eram chamados de livres, porque o novo modelo resguardava a liberdade no trabalho, o homem passou a ser livre para trabalhar, por conta própria, para sua clientela, e, se colocavam entre a economia familiar, agrária e urbana. Eram os artesões, hoje denominados, de trabalhadores autônomos.

Com a união dos artesões formaram as corporações de ofícios, em que os mestres eram os artesões, o trabalho era exercido pelos membros da corporação e, passavam, obrigatoriamente, pelas seguintes fases: aprendiz, companheiro e mestres. Como o trabalho era limitado, no requisito liberdade, os companheiros foram buscando outros lugares, os quais poderiam ter mais liberdade de trabalho e as cidades foram seus refúgios, iniciando o processo industrial a domicílio, como forma de produção fechada, em que o produto se desenvolve dentro do mesmo círculo social.

Entra em cena o trabalho em manufatura, que nada mais é do que o artesão ou o camponês, que não alcançou inteiramente sua independência econômica, e, portanto, dependia do salário da produção da manufatura. Por último, adveio o trabalho na fábrica, tendo a indústria têxtil e a metalúrgica como trabalhos iniciais. Tudo isso para se chegar ao regime livre de produção, onde a empresa assumiria uma posição de destaque, no processo produtivo, definindo o modo de regime capitalista (FERRARI, 2011).

Portanto, se há algo novo nessa história é o trabalho assalariado livre, cuja propagação e legitimação são relativamente recentes. A escravidão não desapareceu da Europa durante a Idade Média e continuou vigente até o século XIX nas colônias europeias de além-mar. E, ainda hoje, ouve-se falar de condições de trabalho análogas à escravidão. Inclusive Nucci (2016) acredita que, enquanto houver pobreza extrema, sempre existirá o trabalho escravo, pois a humanidade já provou que não tem piedade de ninguém, e como é quase impossível reduzir a pobreza totalmente, ainda temos e teremos focos de trabalho escravo.

Contudo, apesar deste posicionamento, devemos fazer uma análise crítica, pois a mão-de-obra escrava causa profundo desprezo na humanidade, e nos lembra de que, em momentos principalmente de crises agudas, a humanidade é capaz de se unir em torno de um objetivo nobre, como, por exemplo, o combate à fome, ao terrorismo, o auxílio à imigração, para as vítimas de catástrofes e de exilados de guerras, dentre outros.

1.1.1.2 Relações de trabalho no contexto das revoluções industriais

No século XVIII, o advento da Revolução Industrial transformou a história do direito do trabalho com a intensificação do êxodo rural, o surgimento do personagem assalariado, as inovações tecnológicas, a criação da indústria, a massificação da produção, a criação das linhas de montagem. A Revolução provocou profundas mudanças no método de produção, com reflexos nas relações de trabalho (BARROS, 2010).

Entre meados do século XVIII e a segunda metade do século XIX, a Europa Ocidental passou por um processo de grandes transformações econômicas, tecnológicas e, principalmente, sociais. Denominada de Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, berço do capitalismo, país que tinha minas de carvão e minério de ferro, por este motivo atingiu o grau máximo de desenvolvimento, situação geograficamente privilegiada (ponto histórico) e com uma classe burguesa rica (ponto sociológico), agregando as virtudes no trabalho com esforços, seriedade, privando muitas das vezes os prazeres mundanos, em prol do trabalho, do idealismo etc (DELGADO, 2014).

A industrialização espalhou-se para outros países da Europa, foi uma fase de transição do sistema de produção artesanal para o industrial. Houve a invenção de diversas máquinas movidas a vapor. Os trabalhadores das fábricas recebiam baixos salários, enfrentavam péssimas condições de trabalho e não tinham direitos trabalhistas. Houve também, o uso de mão-de-obra infantil e feminina com salários mais baixo que o dos homens.

Os grandes mercados industriais buscaram, neste período, matérias primas e mercados consumidores na África, Ásia e Oceania, sob o foco do neocolonialismo. Necessitavam de matérias-primas essenciais para a industrialização, tais como carvão, ferro e petróleo; produtos alimentícios, normalmente carentes na Europa; mercados consumidores para os excedentes industriais e locais para o investimento de capitais disponíveis na Europa, principalmente na construção de estradas de ferro e exploração de minas (NASCIMENTO, 2011).

Os novos industriais procuravam um mercado internacional para aumentar os lucros com seus produtos industrializados. Essas transformações assumiram um caráter revolucionário e, então, o mercado passou a ser mundial. A finalidade principal era a acumulação de capital, com baixo custo sem se importar com o desenvolvimento humano (MARQUES, 2003).

Para tanto, a Revolução Industrial, do ponto de vista econômico, foi, sobretudo, a passagem de um sistema de produção marcadamente agrário e artesanal, para outro de cunho industrial, dominado pela fábrica e pela maquinaria. Certifica-se que, nessa época, a principal causa econômica da Revolução Industrial foi primeiramente a máquina a vapor e ferro (1750 a 1850) tendo como principais fontes de energia o carvão vegetal e o mineral. Vale lembrar, que a máquina de fiar foi patenteada por John Watt, em 1738.

Com ela o trabalho passou, a partir desse momento, a ser feito de forma muito rápida, o que gerou uma aceleração do desemprego artesanal, porque a população vivia no campo e produzia o que consumia de maneira artesanal. O produtor dominava todo o processo produtivo. A ferramenta manual, então, foi substituída pela máquina. Ressalta-se, que lá atrás ocorreu um êxodo urbano, aqui houve um êxodo rural, pois havia necessidade que as pessoas viessem para as cidades para operar as máquinas, o capital precisava do recurso humano para trabalhar (MARTINS, 2009).

Castel (1995 *apud* SCHWARTZMAN, 2004, p. 87), “descreve que a evolução das classes trabalhadoras nas sociedades industriais passou por três fases da população trabalhadora: a fase do proletariado, a fase da classe operária e a do trabalhador assalariado, ou dos empregados”.

A primeira fase a do proletariado retrata bem as primeiras décadas da Revolução Industrial, onde existia muita insegurança dos trabalhadores, porque não existiam normas que direcionassem os contratos de trabalho, não existia uma intervenção do Estado na vida dos trabalhadores, eles passaram de escravos a homens livres (SCHWARTZMAN, 2004).

Essas inovações tiveram lugar, inicialmente, na Inglaterra, devido a uma sequência de condições favoráveis ligadas ao processo do feudalismo ocorrido na Europa Medieval. Historicamente falando, a Inglaterra possuía uma rica burguesia; uma zona de livre comércio na Europa e uma localização privilegiada junto ao mar, o que facilitava a exploração de novos mercados, utilizando o mar, como rota. Foi durante a fase do capitalismo mercantil – séculos XV ao XVIII – que tais condições se concentraram e se aceleraram, desencadeando a Revolução Comercial, a conquista da América, a formação de um mercado mundial e a exploração de ouro e prata em grande quantidade nas terras americanas (DELGADO, 2014).

Já no plano sociológico, Weber (2004 *apud* SCHWARTZMAN, 2004) comenta que para gerar a acumulação de riqueza não bastava somente o interesse individual, mas uma série de valores, que eram ensinados pelos princípios do protestantismo, como: trabalho árduo, austeridade e abstinência de prazeres mundanos, com base na influência da ética protestante, produto das primeiras tradições judaicas e cristãs. Max Weber demonstrou em seu livro que foi o protestantismo e seu espírito de trabalho, de poupança e seu caráter espiritual, que impulsionou o capitalismo e a consequente industrialização do mundo ocidental.

Conclui-se, então, que não foi por acaso o surgimento da Revolução Industrial na Inglaterra, mas sim a soma de compromisso individual com os valores de sucesso, eficiência e racionalismo.

A partir de 1850, ocorreu a Segunda Revolução Industrial, tendo como principal fonte de energia o petróleo, com a utilização do aço como elemento central deste processo. Nesta fase houve a invenção do motor com combustão interna e motores elétricos, por exemplo, a locomotiva a vapor, com a implantação da indústria automobilística, o que facilitaria o transporte dos produtos industrializados em grande escala, gerando, assim, mais lucros e, consequentemente, mais investimentos com novas formas de produção (NASCIMENTO, 2011).

Um dos elementos mais importante, desta época, foi utilização da força de trabalho livre, que se caracteriza pelo trabalho assalariado, o que deu origem à classe operária. Os antigos proletários se transformaram na nova classe operária, com relação de trabalho assegurado por alguns direitos, como assistência aos doentes e acidentados, benefícios de aposentadorias e, acima de tudo, limites nas jornadas de trabalho.

Segundo Barros (2010), a Revolução Industrial promoveu a concentração de trabalhadores nas unidades fabris, havendo uma concentração proletária e o surgimento de um novo segmento social (a classe operária), que colaborou para o início do desenvolvimento de fatores que vieram a gerar o direito do trabalho. Ademais, surgiu um sentimento de

pertencimento a uma classe social, que, posteriormente, passa a disputar de forma organizada a hegemonia social e a disputar, portanto, o poder.

A luta da classe trabalhadora contra o empregador, detentor do capital, teve um papel fundamental contra a exploração indiscriminada da mão-de-obra. Neste período houve uma intervenção para que o Estado regulasse o direito do trabalho a fim de garantir o mínimo aos trabalhadores. Apesar de ter havido algumas conquistas, o processo de normatização dos direitos estava apenas começando.

Na visão moderna de Adam Smith, as sociedades industriais permitiram a acumulação de capital, a especialização, a divisão do trabalho e a troca de produtos no mercado, para proveito de todos, porque o ser humano tende, por natureza, a buscar o poder, o prestígio e o reconhecimento por meio da acumulação de riqueza (SCHWARTZMAN, 2004).

Houve uma mudança da forma de trabalho com o aparecimento das máquinas, uma racionalização do trabalho, que envolve a divisão de funções dos trabalhadores, o modelo Taylorismo, o primeiro modelo que tinha o objetivo de acelerar o processo produtivo, caracteriza-se na eficiência do trabalho, que envolve fazer as tarefas de modo mais inteligente e com a máxima economia de esforço de cada trabalhador (TAYLOR, 1990).

Este novo modelo incorporava uma ideologia capitalista de redução do saber operário ao cumprimento de ordens, crescendo o enriquecimento do trabalhador coletivo, aumentando o capital, por outro lado, o empobrecimento do trabalhador em forças produtivas individuais. O trabalhador devia apenas aprender a executar uma função, não podia perder tempo analisando o trabalho, visto que ele não tinha nem tempo, nem dinheiro para isso, vez que passa a maior parte de sua vida a se ocupar com coisas simples, atividades repetitivas e elementares, sem a exploração de sua inteligência (TAYLOR, 1990).

A Revolução Industrial, como fator político, apresentou a necessidade de novos mercados, em razão do crescimento da produção. Assim, iniciam-se as navegações como fator de descobrimento de novas fronteiras, para se buscar novas fontes de riqueza e fornecer matérias primas para as metrópoles.

Neste período, segundo Barros (2010), o trabalhador prendeu-se ao trabalho, como uma nova fórmula de escravidão, porque dele dependia para sua sobrevivência. No entanto, as condições de trabalho eram péssimas, os trabalhadores chegavam a trabalhar até 16 horas por dia, em lugares totalmente insalubres, sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, gerando muitos acidentes de trabalho, além de doenças decorrentes do ambiente de trabalho.

A luta dos operários era pela sobrevivência. Além disso, os trabalhadores eram substituíveis (fungíveis), inclusive pelo trabalho feminino e infantil. Não havia qualificação, o que gerava o rebaixamento dos salários.

Diante da gravidade da situação do proletariado, o Estado é chamado a intervir frequentemente, numa tentativa de melhorar sua relação e condição de trabalho. A partir da Primeira Guerra Mundial, o movimento operário, já com bases sólidas, passa a lutar mais pela sobrevivência, com ênfase na proteção à saúde (BARROS, 2010).

Diante das injustiças nas relações de trabalho, neste período se desenvolve o Direito do Trabalho, como um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas que visam a proteger os trabalhadores. E, assim, ocorre o início da formulação de contrato de trabalho, produto do século XIX, que surgiu da combinação de fatores sociais, econômicos e políticos (DELGADO, 2014).

A medicina social nesta época se constituía em um movimento contra hegemônico que apontava as condições de vida e trabalho destas populações como as causas principais do processo de saúde-doença. A preocupação com o corpo era a preocupação dominante. Em razão do excesso de trabalho, a vida útil do ser humano era de apenas 45 (quarenta e cinco) anos de idade. A classe operária se preocupa, neste momento, em prevenir as doenças profissionais, proteger dos acidentes de trabalho, intoxicações dos produtos industriais, enfim prover aos trabalhadores cuidados e tratamentos convenientes. Se os trabalhadores fossem acometidos por alguma enfermidade que os tornavam incapacitados para o trabalho, estes eram considerados miseráveis, mendigos, vagabundos e mantidos, pelo sistema, como delinquentes (MINAYO GOMEZ; LACAZ, 2005).

Com o aparecimento das máquinas, houve a instalação das indústrias, que eram instaladas nas minas onde trabalhava toda a família, e estas minas não eram apropriadas para o trabalho, em razão da insalubridade, do excesso de gases tóxicos, o que provocava explosões, ausência de luz e, acima tudo, a ausência do Estado na proteção aos trabalhadores. Além do mais, os contratos de trabalho eram verbais e vitalícios, ou enquanto o trabalhador pudesse prestar seu serviço.

Quando os trabalhadores não cumpriam com a jornada estimada no contrato ficavam sujeitos a multas, que absorviam todo o salário. Mais tarde, com o apoio dos ideais da Revolução Francesa foram expedidos Decretos Parlamentares exterminando as multas. Como consequência, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, suprimindo as corporações de ofício, pois eram incompatíveis com a ideia de liberdade do homem (MARTINS, 2009).

Em vez de bem-estar, o crescimento econômico estava criando miséria e sofrimento, que, segundo Schwartzman (2004, p. 48), “[...] pobreza e miséria não são causas da industrialização em si, mas da destruição da velha ordem social trazida pela introdução sem controle de uma nova economia de mercado.”

Nesta economia de mercado, as instituições deveriam garantir a ordem social aos indivíduos a fim de oferecer um mínimo de sobrevivência às famílias. As máquinas estavam criando e gerando mercadorias, porém, não eram suficientes (SCHAWARTZMAN, 2004).

Ocorreu, os cerceamentos, que é a transformações dos campos abertos em campos fechados, aumentando a produtividade no campo, mas com a destruição das relações sociais, aumentando a pobreza, o que deu origem à primeira Lei dos Pobres, instituindo que os municípios providenciassem trabalho para todas as pessoas capazes, além de punir a vadiagem e criar asilos para os velhos, enfermos e incapazes (SCHAWARTZMAN, 2004).

Mais tarde, com a expansão da indústria e a introdução da maquinaria, as leis foram modificadas, aplicando renda mínima necessária para sobrevivência de todos, amparada pelo dinheiro público, isso gerou miséria, pois os empregadores reduziram os salários e a produtividade caiu, a população cresceu e a miséria alcançou níveis extremos.

Quando a Lei dos Pobres foi revogada, as pessoas passaram a ter liberdade de trabalhar, numa visão liberal, sem a proteção governamental, agora todos estavam no mercado e na medida em que a economia crescia as condições dos trabalhadores, também, melhoravam (DELGADO, 2014).

Durante a segunda Revolução Industrial (século XIX e início do século XX) iniciou-se nos Estados o uso de novas tecnologias como a criação de veículos automotores e aviões (carros, ônibus). Houve um significativo aperfeiçoamento nas tecnologias usadas nas máquinas industriais que se tornaram mais eficientes, assim também os sistemas de produção, resultando em maior produtividade com redução de custos. O uso do petróleo e energia elétrica foram as principais fontes deste período, com avanços na área de telecomunicações como, o telefone e rádio (NASCIMENTO, 2011).

Percebe-se que, ao longo de muitos séculos, com a descoberta das minas de ouro e prata nas Américas, mais tarde, com a exploração do açúcar e do algodão como mercadorias de valor, houve o (re)aparecimento da escravidão, atingindo em primeiro lugar os nativos americanos e depois os africanos (navios negreiros), feitos escravos, por colonos portugueses, ingleses, espanhóis, franceses e holandeses (SCHWARTZAMAN, 2004).

No final do século XX, surgiram novas formações de organização de trabalho, dentro do contexto marcado pelas desigualdades econômicas e sociais herdados do século anterior,

como o taylorismo e o fordismo, sendo o primeiro marcado pela rigidez dos rendimentos e pela contagem do tempo para a produção de produtos padronizados, ao passo que o segundo se constitui em sistema de organização de produção industrial com mais perfeição, para obter o máximo da energia humana nas fases de produção. Em seguida surge o toyotismo, modelo que valorizava a auto-organização, a imaginação e a criatividade (PEREIRA, 2006).

O modelo taylorista, introduzido anteriormente, objetivava algo científico na organização do trabalho e da produção. Taylor (1990, p. 27), afirma que a melhor administração é “uma verdadeira ciência, regida por normas, princípios e leis claramente definidas.” Neste modelo o trabalhador é um ser humano que deve minimizar os esforços, evitando desperdício de tempo, e assim, maximizando os ganhos. O tempo e modo como são executados os movimentos são fatores de controle da produtividade dos operários.

A administração científica do trabalho de Taylor era voltada para a tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, com isto, fez a separação do trabalho manual, do intelectual, gerando paralisia mental nos operários, anulando suas iniciativas espontâneas, despersonalizando o trabalhador e fazendo com que assim, o aparelho psíquico também venha a sofrer consequências sérias, levando muitos doutrinadores fazerem referência à expressão “homem robô de Taylor” (MACHADO, 2001, p. 31).

Ford, responsável pela reinvenção do automóvel, no início do século XX, foi quem criou a noção de linhas de produção. Conforme seus ensinamentos, para o trabalhador era essencial que tivesse seu papel estritamente limitado na linha de produção, com responsabilidade apenas por uma tarefa, que a desempenharia durante toda a jornada de trabalho, implicando, assim, maior produtividade da linha de produção. Segundo Ford (1967, p. 81), “em rigor, a maior parte dos trabalhos são uma repetição constante [...] os movimentos não variam nunca.”

O empregado especializado pouparia tempo e custos com a especialização, logo, a produtividade, como consequência seria maior. Para ter perfeito desempenho o empregado deveria, portanto, almejar o máximo índice de produção, sem se dispersar com assuntos paralelos. A lógica de eficiência para Ford era a da autossuficiência, de completo controle da cadeia produtiva, desde a obtenção da matéria prima até a comercialização do produto final.

E, mais tarde, veio o Toyotismo, que surgiu por meio de uma experiência em empresa automobilística japonesa, como um novo modelo de produção capitalista. Este modelo apresenta novas concepções de eficácia gerencial, introduzindo a lógica da “produção enxuta”, do *just in time*, que significa que a produção deveria corresponder à procura, vinculada à demanda, sem necessidade de manter grandes estoques (MACHADO, 2001).

A empresa passa a ser medida pela sua adaptabilidade e agilidade, o que gera a ideia de produção flexível e maleável, modelo de produção enxuta, que responde o mercado consumidor. Este modelo se caracteriza pela minimização de custos e maximização dos resultados, sem sacrificar o trabalhador, com ritmos desumanos de trabalho. A política de recursos humanos é responsável pela otimização de pessoal, terceirização de atividades não essenciais e remuneração mais atraente. O trabalhador, portanto, neste modelo, é o sujeito que responde a incentivos e à valorização do trabalho pessoal, sem a necessidade essencial do controle de tempo (TAYLOR, 1990).

É importante ressaltar que não há superação total de paradigma, da ruptura com o modelo anterior, houve sim a introdução de elementos novos, porém, a lógica do modo de produção do sistema capitalista, a de acumulação de lucros com o mínimo de gastos continua presente.

Essas novas formas de organizações do trabalho precisavam ser normatizadas, a fim de coibir abusos e injustiças praticados pelo aperfeiçoamento do capital. Neste sentido, foi necessário o intervencionismo do Estado, visando ao bem-estar social e a melhoras nas condições de trabalho, dando ao trabalhador uma proteção jurídica e econômica. A lei passa a estabelecer preceitos mínimos sobre a condição de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador, para a manutenção da ordem pública e não para intervir nas relações privadas, vez que o trabalho era considerado uma mercadoria (VIOLA, 2003).

Granizo e Rothvoss² (1932 apud BARROS, 2010) apontam quatro fases principais na evolução do direito do trabalho, a partir de marcos históricos, quais sejam: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Na primeira, entre 1802 a 1848, surge a primeira lei do direito do trabalho que proibia o trabalho de menores no período noturno e jornada acima de 12 horas de trabalho; a segunda fase, entre 1848 a 1890, foi marcada pelos manifestos de Marx e pela implantação do seguro social, na Alemanha; a terceira (1890 a 1919), caracterizada pelas publicações de Encíclica papais, instituindo salário justo e por fim a quarta fase, de 1919 para frente, caracterizada pela criação da Organização Internacional do Trabalho, que desempenha um importante papel na universalização do direito do trabalho.

Vale ressaltar, aqui, que a OIT, criada nesta época, teve como proposta por fim à Primeira Guerra Mundial, com o propósito de Justiça Social. Assim, é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho e as convenções, uma vez

² Autores que trazem uma tipologia bastante utilizada em manuais sobre o direito do trabalho que consiste na existência de quatro fases principais na evolução do direito do trabalho.

ratificadas pela decisão do Estado soberano, passam a fazer parte do seu ordenamento jurídico (OIT, 1998).

A partir do final da Primeira Guerra Mundial, surgem as constituições sociais, que é a inclusão de normas relativas à defesa social da pessoa, envolvendo o Direito do Trabalho e Previdenciário, o Estado passa a intervir, primeiramente, como forma de organização e gestão da proteção social, e, depois, passou a intervir no movimento de universalização desses direitos, abrangendo outros trabalhadores, não somente aqueles do mercado formal (PINHEIRO, 2006).

Da intensa exploração dos trabalhadores originou-se o movimento sindical, inicialmente na Inglaterra. Essas reuniões foram ganhando forças na organização e passaram a direcionar o direito do trabalho, intensificando os sindicatos, que, por sua vez, influenciaram na economia e na política, propiciando o nascimento do direito do trabalho, sem dizer que neste momento, o sucesso da Revolução Russa e o modo de produção socialista passaram a inspirar e motivar a classe trabalhadora de todo o mundo. O ideário socialista buscava implantar a noção de que o trabalhador proletariado seria o produtor da riqueza e o detentor, assim, dos ganhos, sem a figura do capitalista, industrial ou proprietário. Todos os esforços seriam concentrados no pensamento coletivo e não no individualismo (NASCIMENTO, 2011).

Historicamente, este direito especializado foi efetivamente legitimado em textos constitucionais e normas internacionais a partir do século XX. È exatamente neste período que se posicionam dois textos constitucionais, de cunho eminentemente sociais, tidos como marcos do constitucionalismo social: a Constituição Mexicana e a Alemã.

A Constituição do México, de 1917, configura o reconhecimento e a positivação das reivindicações e dos princípios inspiradores da Revolução Mexicana, iniciada em 1910, e que se estendeu por quase vinte e três (23) anos. Esta Carta garantiu a liberdade de trabalho, bem como assegurou a propriedade dos seus frutos, rejeitando os trabalhos forçados, estabelecendo jornada de trabalho e proibição de trabalhos aos menores de idade, fixando o teto em 12 (doze) anos, entre outros direitos (AZEVEDO NETO, 2015).

Destacam-se os seguintes direitos assegurados pela constituinte, relacionados por Pinheiro (2006, p. 111):

[...] direito ao emprego e correlata obrigação do Estado de promover a criação de postos de trabalho (art. 123, ‘caput’); jornada de trabalho máxima de oito horas (I); jornada noturna de seis horas (II); proibição do trabalho aos menores de 14 e jornada máxima de seis horas aos maiores de 14 e menores de 16 (III); um dia de descanso para cada 6 dias trabalhados (IV); direitos das gestantes (V); salário mínimo digno (VI), a ser estabelecido por uma comissão nacional formada de representantes dos

trabalhadores, patrões e do governo; direito a salários iguais aos que exercem iguais funções, sem discriminação de gênero ou nacionalidade (VII); participação dos trabalhadores nos lucros das empresas (IX); horas extras limitadas a três diárias, realizadas no máximo três dias consecutivos, e acrescidas de 100% (XI); criação de um fundo nacional de habitação, a ser administrado pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos patrões (XII, § 1o); direito à capacitação ao trabalho (XIII); responsabilidade do empregador por acidente de trabalho (XIV); direito à formação de sindicatos (XVI); direito de greve, reconhecido inclusive em favor dos patrões e em favor dos funcionários públicos (art. XVII); criação das juntas de conciliação, formadas por igual número de representantes dos trabalhadores e dos patrões e por um representante do governo (XX); direito à indenização em caso de demissão sem justa causa (XXII) e reconhecimento da utilidade pública da Lei de Seguro Social, que compreenderá ‘seguros por invalidez, por velhice, seguros de vida, de interrupção involuntária do trabalho, de enfermidades e acidentes de trabalho e qualquer outro seguro destinado à proteção e ao bem-estar dos trabalhadores, dos camponeses, dos não-assalariados e de outros setores sociais e respectivos familiares (tradução nossa).

A mesma autora reconhece que a constituição mexicana, de 1917, não deu guarida a maioria dos anseios do trabalhador, até porque o país era eminentemente camponês, ainda não havia experimentado o processo de industrialização, o que ficou reconhecido legitimamente foram as questões agrárias.

Da mesma forma como nasceu a constituição mexicana, a Constituição Alemã, de Weimar, de 1919, também, surgiu no período de profundas perturbações sociais. A entrada da Alemanha na Primeira Guerra Mundial trouxe profundas consequências internas, principalmente na área econômica, que era voltada às atividades bélicas. A Carta Alemã, composta por 168 artigos, distribuídos em apenas dois (02) livros: o primeiro contextualiza a estrutura e fins da república e o segundo livro tratou dos direitos e deveres fundamentais do cidadão alemão.

Pinheiro (2006, p. 116-117) destaca as seguintes garantias:

[...] proteção e assistência à maternidade (art. 119, § 2o e 161); direito à educação da prole (art. 120); proteção moral, espiritual e corporal à juventude (art. 122); direito à pensão para família em caso de falecimento e direito à aposentadoria, em tema de servidor público (art. 129); direito ao ensino de arte e ciência (art. 142); ensino obrigatório, público e gratuito (art. 145); gratuidade do material escolar (art. 145); direito a ‘bolsa estudos’, ou seja, à ‘adequada subvenção aos pais dos alunos considerados aptos para seguir os estudos secundários e superiores, a fim de que possam cobrir a despesa, especialmente de educação, até o término de seus estudos’ (art. 146, § 2o); função social da propriedade (art. 149); desapropriação de terras, mediante indenização, para satisfação do bem comum (art. 153, § 1º); direito a uma habitação sadia (art. 155); direito ao trabalho (art. 157 e art. 162); proteção ao direito autoral do inventor e do artista (art. 158); proteção à maternidade, à velhice, às debilidades e aos acasos da vida, mediante sistema de seguros, com a direta colaboração dos segurados (art. 161 – previdência social); direito da classe operária a ‘um mínimo geral de direitos sociais’ (art. 162); seguro-desemprego (art. 163, § 1o) e direito à participação, mediante Conselhos – Conselhos Operários e Conselhos Econômicos –, no ajuste das condições de trabalho e do salário e no total desenvolvimento econômico das forças produtivas, inclusive mediante apresentação de projeto de lei (art. 165).

A Constituição alemã serviu de base para várias outras nações, inclusive a nossa Constituição de 1988, chamada de Cidadã, pela adoção de vários destes princípios acima identificados.

Analisando as constituições citadas, entende-se, que a Constituição Mexicana deu ênfase na solução da questão agrária e dos direitos trabalhistas, assegurando aos trabalhadores direitos mínimos em razão da sua origem, e por isto, não serviu de modelo padrão às demais constituições pelo mundo, ao passo, que a Constituição Alemã, concretizada dois (02) anos após a anterior, trouxe um rol sistemático de outros direitos e deveres fundamentais.

Nesta carta, o sistema de previdência social foi estabelecido de maneira organizada e explícita, com previsão de participação do segurado, e ainda dividido em regime de previdência do setor público, para funcionários públicos e regime geral de previdência; disciplinou a participação dos trabalhadores nas empresas; criou o seguro social e a participação dos trabalhadores na decisão junto com os empregadores da fixação dos salários e outras condições de trabalho (BARROS, 2010).

É notável que a Constituição Mexicana e principalmente a de Weimar foram preponderantes ao Constitucionalismo social, que influenciaram as novas Cartas Políticas mundiais.

No ano de 1948 surge a Declaração dos Direitos do Homem, prevendo alguns direitos do trabalhador, como limitação de trabalho, férias remuneradas, repouso e lazer.

A legislação do trabalho é o resultado da reação contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores. O proletário é o trabalhador que trabalha jornadas extensas, mora em condições subumanas, tinha muitos filhos e recebia salário ínfimo (MARTINS, 2009).

Por volta de 1950, final da Segunda Grande Guerra, iniciamos a terceira fase da Revolução Industrial, chamada de Revolução informacional, com a generalização do emprego assalariado, que deixa de ser exclusivo dos operários e passa a caracterizar a condição de trabalho da maioria da população dos países industrializados (CASTEL, 1995 *apud* SCHWARTZMAN, 2004).

Neste período, tivemos a exploração de novas fontes de energia, a nuclear. Houve o desenvolvimento do uso da informática e o aparecimento do computador, da engenharia genética e da biotecnologia, oferecendo novos recursos para os estudos da medicina e para a indústria de medicamentos e o uso do celular como novo recurso de comunicação, com os *microchips* (ALMEIDA; MAGNONI, 2016).

Neste período crescem as melhorias nas condições de trabalho, com ampliação dos direitos trabalhistas; o fortalecimento do sistema capitalista; crescimento econômico do Japão

e da Alemanha que passam a figurar como potências econômicas; desenvolvimento da globalização, principalmente após o fim da Guerra Fria, que trouxe um novo cenário nas relações econômicas e formas de produção (COLLYER, 2014).

A partir da década de 1970, os Estados Unidos da América foi o primeiro país a institucionalizar a fiscalização dos impactos ambientais através da criação do *National Environment Policy*. E, por conseguinte, houve a Conferência de Estocolmo, que gerou a “Declaração sobre o Meio Ambiente Humano”, marco fundamental que tornou os impactos ambientais algo a ser efetivamente minimizado, o que gerou preocupação em todo o mundo com o meio ambiente (aquecimento global, efeito estufa, desmatamentos, extinção de espécies animais, buraco na camada de ozônio). Vale lembrar que grande parte destes problemas ambientais foram consequências pela Revolução Industrial desde sua primeira fase (RUTKOWSKI, 2005).

Já no final do século XX e começo do XXI, temos o desenvolvimento da Internet, a rede mundial de computadores, que alavancou o mundo do comércio e das finanças, no cenário econômico global, dos países emergentes (China, Rússia, Brasil e Índia).

Recentemente, tivemos a quarta Revolução Industrial, que, inclusive, foi tema em Davos, na Suíça, no Fórum Econômico Mundial (2015), no qual, promove uma fusão de tecnologias, entre as esferas físicas, digitais e biológicas, fomentando a inteligência artificial, a robótica, a impressão 3D, os *drones*, os *cobots*, a nanotecnologia, a biotecnologia, a estocagem de dados e de energia, os veículos autônomos, os novos materiais, a Internet das coisas, que pode ser comparada a uma rede neural, onde cada célula tem uma função e quando conectadas, permitem o funcionamento inteligente de um sistema maior. São objetos físicos e virtuais interligados por meio da internet, de *chips* ou de outras tecnologias embarcadas. Essa integração gera um grande volume de processamento de dados, que desencadeia ações de comando e controle das coisas (CINTRA, 2016).

Dessa forma, um dos impactos mais importantes da quarta Revolução Industrial deverá ser no mercado de trabalho. Relatório preparado pelo Fórum Econômico Mundial projeta uma perda líquida de cinco (5) milhões de empregos até 2020, sendo a perda de 7,1 milhões de empregos compensada pela criação de 2,1 milhões de empregos em áreas mais especializadas, tais como computação, matemática, arquitetura, engenharia, mídia e entretenimento (CINTRA, 2016).

O que sabemos é que desenvolveremos mais capacidades e habilidades, e, principalmente, em outros setores, até agora não explorados, porém, em menor escala que nas Revoluções anteriores.

Assim, o Direito do Trabalho foi elencando os direitos dos trabalhadores conquistados diante de muitas lutas e opressões, miséria, fome, doenças etc. Ressalta-se que até os dias de hoje permanecem as lutas dos trabalhadores, com âmbito diferenciado e em outras dimensões, porém, com o mesmo propósito, o de coibir a “escravidão moderna” e elevar a dignidade, a salubridade, como adiante se verá.

1.1.2 Medidas de proteção ao trabalho no âmbito do Estado do Bem Estar Social

O Estado do Bem Estar Social é um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado como agente da promoção social e organizador da economia. Segundo Gomes (2006, p. 203), significa um “[...] conjunto de serviços e benefícios sociais de alcance universais promovidos pelos Estados com a finalidade de garantir ‘harmonia’ entre o avanço das forças de mercado e uma relativa estabilidade social [...].”

Marques (2003) enfatiza que o Estado do Bem Estar Social nasceu da necessidade de preencher a lacuna produzida pelo rápido crescimento das indústrias e das cidades, em que o modo de vida do trabalhador do campo não acompanhava a proteção que o mesmo trabalhador necessitava em face da nova organização econômica de mercado. Cumpre, então, ao Estado do Bem Estar Social, garantir serviços públicos com caráter de gratuidade e proteção à população.

Seu desenvolvimento se deu na Europa diante de duas crises, quais sejam: a Grande Depressão e a crise do Liberalismo, que pregava a liberdade de mercado em relação ao Estado, baseada na economia individualista, ou seja, as decisões na área da economia são resolvidas por indivíduos e não por instituições ou organizações coletivas.

Em virtude da Grande Depressão (1929) se desenvolveu a ideia de “cidadania”. Com o fim da Primeira Guerra Mundial e a queda de governos ditatoriais, surgiu uma disputa de mercados entre as nações, e, por conseguinte, a necessidade de assegurar os direitos sociais e a união de trabalhadores, com nítido viés socialista, ou seja, todo indivíduo tem direito a um conjunto de bens e serviços desde o seu nascimento até sua morte (GOMES, 2006).

Neste contexto, o Estado do Bem Estar social, denominado de *Welfare State*, designando Estado assistencial, garantindo padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social, como forma de combater os cinco males da sociedade: “a escassez, a doença, a ignorância, a miséria e a ociosidade.” (GOMES, 2006).

O Estado do Bem Estar Social se estruturou passando por vários modelos, segundo Gomes, dentre eles podemos ressaltar: o primeiro denominado de *laissez-faire*, onde o papel

do Estado se delimita ao fornecimento de benefícios mínimos, direcionados a famílias com rendimentos inferiores, como exemplo, cita-se o da segurança social nos EUA. O Estado não poderia ficar indiferente à economia, tendo inclusive o Presidente dos EUA, após a Grande Depressão de 1929, lançado o programa de recuperação da economia, denominado de *New Deal*, que foi um conjunto de medidas de políticas econômicas e sociais na tentativa de salvar o país de sua maior crise econômica da história.

Dentre as medidas estão: a criação de empregos, investimento em grandes obras públicas, diminuição da jornada de trabalho, criação de um sistema de seguridade social, em termos de aposentadoria, seguro-desemprego e um auxílio financeiro às famílias menos desfavorecidas, cuidados com a saúde. O Estado interviria de forma profilática e preventiva, na tentativa de evitar o surgimento de problemas relacionadas a pobreza, criando riquezas, aumentando o produto interno bruto, com o desenvolvimento econômico (GOMES, 2006).

O segundo, denominado social democracia, o Estado se encarrega de organizar a política e a economia, com uma visão empresarial, para a promoção e defesa social, patrocinando acordos entre as categorias do patronato, do proletariado e o Estado como mediador. Difundiu-se no pós-II Guerra Mundial, aplicado de forma generalizada, tendo sido bem-sucedido em alguns países, como na Suécia e Dinamarca, por exemplo (GOMES, 2006).

No terceiro modelo, impulsionado por Otto Von Bismarck, na Alemanha, o Estado interviu no modo de produção, com fortes características de compromisso estatal, a seguridade social, com grande preocupação com a segurança do indivíduo, com a família e com a estabilidade, tendo aprovado a Lei de Seguro Saúde, com o objetivo de integrarem um sistema único de segurança as principais categorias de trabalho. Lembra que, neste período, a Alemanha investiu na educação, como princípio fundamental, a fim de que a estrutura produtiva alcançasse o seu maior desempenho, proporcionando ao país maiores vantagens econômicas e sociais nas concorrências do mercado (GOMES, 2006).

Segundo o mesmo autor, é por isso que a Alemanha tem uma das economias mundiais que se destaca entre as mais competitivas e bem-sucedidas. O que se sabe é que foi exatamente neste período que o Estado do Bem Estar Social apresenta o seu apogeu. Portanto, o Estado passou a contribuir financeiramente, através de recursos e incentivos fiscais, e, por consequência, alcançou maior proteção social com a junção entre a assistência social e o seguro social.

Contudo, Navarro (2002) descreve que nos fins dos anos 1960 os movimentos operários causaram um grande impacto, com ameaças na ordem social, pois reivindicaram o controle operário sobre o processo trabalhista (demitir e contratar) e o direito de discordarem

das negociações coletivas, inclusive, os resultados destas manifestações, introduzidas na legislação vigente, foram reformas, ligadas à previdência, assistência médica e participação dos trabalhadores nos conselhos ou juntas das empresas. Estas reformas aconteceram em quase todos os países da Europa ocidental e nos Estados Unidos da América.

Mais tarde, houve redução no número de contribuintes pelo envelhecimento da população europeia e o aumento das despesas com saúde e seguro-desemprego. Consequentemente, agravaram as taxas de desemprego, fatores que contribuíram para desencadear as crises do sistema do Estado do Bem Estar Social, cujo nascimento se deu justamente como forma de combater as desigualdades sociais e, se desenvolveu no processo de industrialização e nos problemas sociais causados pelo processo capitalista de desenvolvimento, seguindo até 1960.

Na década de 1970, em razão da crise fiscal provocada pela dificuldade cada vez maior de harmonizar os gastos públicos com o crescimento da economia capitalista, o Estado do Bem Estar Social entra em crise (NAVARRO, 2002).

O velho Estado do bem-estar não era mais necessário, a nova tendência estaria no consumo, introduzindo as privatizações e descentralizações, como novos modelos de produção capitalista (GOMES, 2006).

Neste momento de crise econômica, tecnológica e organizacional, o sistema capitalista se fortalece com as vitórias eleitorais de Margaret Thatcher, na Inglaterra (1979); Ronald Reagan, nos EUA (1980); Helmut Kohl, na Alemanha (1982) e Augusto Pinochet, no Chile, todos com pensamento desregulatório do Estado do Bem-Estar-Social (DELGADO, 2014).

Essa guinada na política reforçou o surgimento da teoria do Estado neoliberal, ou seja, cada vez mais reduz as interferências nas relações de trabalho, como formas de ajustes e reestruturação industrial dos países centrais e ao mesmo tempo dá-se início ao processo de desestabilização (perda da estabilidade e segurança) e das reformas nos padrões justalistas, dentre elas: a contenção e desmontagem de sindicatos, a desregulação dos mercados de trabalho e a privatização de muitos dos serviços sociais, gerando uma redução dos programas de proteção social, deteriorando os salários e, por consequência, diminuindo a renda dos trabalhadores. A isso se deu o nome de “flexibilização das relações trabalhistas.” (MARQUES, 2003, p. 225).

O neoliberalismo é marcado pelo discurso de que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Nesta nova roupagem do sistema capitalista, os mais afetados são os

trabalhadores assalariados. Há um crescimento das desigualdades sociais em prol da concentração de renda nas mãos de uma pequena minoria da sociedade (DELGADO, 2014).

Em decorrência, houve a redução do Estado no desempenho de funções mínimas, deixando bem claro que havia necessidade de ajustes na gestão governamental, de um lado diminui-la e por outro, torná-la mais eficiente (REIS, 2003).

Contudo, apontou uma tendência, em nome da eficiência, do enxugamento da máquina estatal, uma crise de ingovernabilidade, geraram regimes autoritários, com a fragmentação das relações trabalhistas, aumentando a utilização do trabalho temporário e precário, com ausência de alguns direitos que o empregado possuía (plano de carreira, plano de saúde) e a marginalização, em decorrência do desemprego (REIS, 2003).

Passaram a surgir mais fábricas, aumentando a produção aos moldes do fordismo, em razão do aumento do consumo coletivo, e, com isso, cabe ao Estado proporcionar mais gastos sociais, aumentando o déficit fiscal.

Ressalta-se que, segundo Navarro (2002), são as próprias pressões da classe trabalhadora que estimula o aumento do capital, porque este teve que enfrentar o aumento da popularidade do Estado do Bem Estar Social e o crescimento do socialismo. Para tanto, as mudanças ocorridas em torno do capitalismo, foram uma forma de descentralizar as forças de trabalho, contendo o crescente gasto social e minimizando as forças de trabalho, a fim de equilibrar a economia, que ocasionou concessões para reduzir pressões políticas da classe operária.

Com isso, houve um aumento das tecnologias implantadas por meio dos computadores, e do processamento de dados, os quais tornaram as novas fábricas mais eficientes, levando ao abandono da organização baseada na cadeia de produção, à descentralização das tarefas de produção e à coordenação por meio dos sistemas de computadores. Como resposta a estas mudanças, cresceram as competições, com a finalidade de atingirem metas. Como exemplo deste processo, Navarro (2002) cita a Volvo de automóveis, que foi a indústria mais avançada dos anos 1970.

O processo de renovação tecnológica (microeletrônico, robotização e microinformática) agravam as relações trabalhistas, reduzindo postos de trabalho, ou seja, há uma crescente mão de obra com desemprego estrutural (setor informal). Neste meio, instaura-se uma reestruturação dos modos de gestão administrativa, com a descentralização administrativa e repartição de competências, marcada pela terceirização (DELGADO, 2014).

O desenvolvimento da produtividade econômica cresce extraordinariamente, como produto da mistura da revolução tecnológica e dos modelos gerenciais. O emprego

transforma-se em um bem escasso, porque este desenvolvimento elimina empregos de baixa e média qualificação e as condições para sua disputa ficaram mais competitivas, exigindo mais formação e especialização.

Segundo Viola (2003, p. 72), as sociedades se desenvolvem em um processo duplo, entre os incluídos, com uma dinâmica tecnológica centrada na produtividade crescente do trabalho qualificado, e, por outro lado, a consequente produção crescente de desemprego estrutural, que são os excluídos.

Estes acontecimentos refletem na história do direito do trabalho (fase da autonomia), que é marcada por crise e transição e abrange o final do século XX. Vários fatores econômicos influenciaram esta fase, notadamente a crise do petróleo (1973/74), que fez crescer a inflação e elevar as taxas de desemprego no mercado de trabalho. Neste compasso agrava o déficit fiscal do Estado, colocando em risco seu papel de provedor (BARROS, 2010).

Neste período, houve uma diminuição da presença do Estado na economia, com redução dos gastos públicos e flexibilização das atividades de produção, que é uma investida do capital para aumentar a acumulação e está correlacionada com a mecanização, a automatização e a robotização dos processos industriais, com aumento da pobreza e do desemprego estrutural, na Inglaterra (NAVARRO, 2002).

Na segunda metade da década de 90, ocorre a privatização generalizada das empresas estatais, com a promoção das empresas privadas no mercado de ações, no setor gerencial, para substituir o emprego estrutural pela ocupação produtiva, limitando os contratos coletivos de trabalho, ampliando os individuais. Este processo de privatização ganhou destaque no Consenso de Washington, realizado em 1989, tendo por finalidade a apresentação de recomendações econômicas que serviriam de parâmetro para a adoção do neoliberalismo em todo o mundo (SCHMARTZMAN, 2004).

Primeiramente, as relações de trabalho manifestaram-se, de maneira tradicional, ou seja, baseando-se unicamente na prestação do serviço e na contraprestação pecuniária. Com o tempo, passaram a instrumentos de políticas sociais, com intervenções do Estado, produto de lutas de classe, mobilização sindical e uma maior proteção social.

Agora, com o objetivo do Estado se adaptar aos novos modelos de organização do sistema produtivo e da acumulação de riquezas, os capitalistas adotam medidas de contenção para ajustar a economia, que apresentava crise, em função dos processos de mundo globalizado, com novas tecnologias. Relembrando que nas primeiras revoluções industriais a

máquina substituiu a mão de obra humana; agora, vemos o robô substituindo o homem, sem envolvimento, sem alimentos, sem salário, sem doença (CINTRA, 2016).

Sabe-se que são processos sem volta, portanto, tem-se visto um crescimento de organizações não governamentais e movimentos sociais ganhando espaço no Estado em defesa de relações sociais fortes e produtivas, e, com forças transnacionais, com ajudas em várias áreas, cujos objetivos únicos, são diminuir a extrema pobreza, que ainda existe em alguns lugares do planeta (VIOLA, 2003).

Em relação aos empregos estruturais, as perspectivas futuras mostram que os Estados continuarão com o modelo das privatizações (terceiro setor), com transferência de responsabilidades gerenciais para os acionistas; a substituição progressiva do referencial do emprego pela ocupação produtiva, diminuindo o contrato coletivo de trabalho e aumentando a importância do contrato individual; com o objetivo de combater o desemprego estrutural, flexibilização da jornada semanal de trabalho; mudanças drásticas no sistema de previdência social, incluindo o aumento na idade da aposentadoria, em razão da nova expectativa de vida humana, com planos de aposentadoria pública básica e para complementar a aposentadoria privada; estruturas estatais gerenciais-públicas fundamentado na coordenação de atividades interagências, na flexibilidade, na qualificação dos funcionários públicos e na promoção de contratos de gestão, em parcerias públicas entre organizações públicas não estatais e empresas privadas; promoção no desenvolvimento da educação apoiado nas sete formas de inteligência (verbal, lógico-matemática, intrapessoal, interpessoal, cinestesia, espacial e musical) (VIOLA, 2003).

A diversidade de consumo aumentou muito, nas últimas décadas. A introdução de novas tecnologias fez aumentar as horas de trabalho, mais que a redução. Segundo pesquisa, nos Estados Unidos e em outros países o trabalhador não diminuiu as horas de trabalho com introdução das novas tecnologias, ao contrário a maioria dos trabalhadores tem dupla jornada e precisa de mais tempo para cuidar da família, longe, portanto, do ideal de trabalhar parte da jornada e cuidar da família na outra (KILBORN, 1990).

Apesar das tradições culturais e econômicas, os direitos trabalhistas foram se adaptando à realidade de cada país, buscando valorizar o indivíduo, não somente como profissional/empregado, mas como homem integral, que necessita de educação, saúde, alimentação, trabalho, lazer, moradia, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e dignidade, direitos estes estabelecidos na nossa Carta Magna (BRASIL/1988).

Sabe-se que nem todos os problemas relacionados ao trabalho foram resolvidos, e, quem não serão, até porque existe uma tensão social histórica não só entre patrões e empregados, mas também entre as teorias que estudam os limites do papel do Estado. Contudo, as normas, com motivação social capaz de trazer um desenvolvimento social e econômico, trouxeram muitas conquistas, apesar das tentativas de desmonte do Estado de Bem Estar Social.

1.1.3 As relações de trabalho no Brasil: característica do processo de transição

O Brasil foi descoberto no século XVI, tendo os nossos colonizadores iniciado o período de exploração das riquezas naturais, utilizando a escravidão como força de trabalho, sendo o índio nativo, o primeiro a ser explorado e depois os negros trazidos da África.

Durante todo o período colonial no país, o escravo foi explorado como força de trabalho. Primeiro, nos canaviais, depois, nas minas, em seguida, nas cidades e nas fazendas, foi o escravo negro o grande instrumento do trabalho (NASCIMENTO, 2011).

Vale ressaltar, que no Brasil de hoje encontramos regiões com notícias de trabalho escravo, Xavier (2013) escreve sobre a escravidão contemporânea nos canaviais goianos, explicando que o agronegócio sucroalcooleiro tem crescido enormemente devido à ligação com a exportação das *commodities*, pelas relações de trabalho que se tem estabelecido a extração da mais-valia do etanol, que, por um lado, é negociado em diversos países do mundo com preços altos e por outro, se obtém o produto com base nas relações pretéritas de trabalho, com exploração da força de trabalho em alguns casos, com condições análogas ao tempo da colonização.

Observa-se que, hoje, temos uma economia baseada na globalização, com mecanismos sofisticados no cultivo da terra, mas, com as relações de trabalho ainda precárias, segundo a OIT, Convenção 29:

- Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.
2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção:
- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;
 - b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;
 - c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que

dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas;

d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;

e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

É possível dizer que vivemos este mesmo paradoxo no século XXI. O assunto trabalhista foi tratado nas Constituições brasileiras. A Carta de 1824 aboliu apenas as corporações de ofício, não definindo nada a respeito do direito do trabalho e foi limitada em matéria de questão social, apenas dispondo em parágrafos seguidos do artigo 179:

§24: Nenhum gênero de trabalho, de cultura, de indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e a saúde dos cidadãos.

§25: Ficam abolidas as corporações de ofício, seus Juizes, Escrivães e Mestres (BRASIL, 1824, não paginado).

Em 1871, a promulgação da Lei do Ventre Livre regulamenta que os filhos de escravos nasceriam livres, viveriam sob as expensas do patrão até a idade de oito anos, depois se tornariam livres. Em 1885, foi aprovada a Lei dos sexagenários, libertando os escravos acima de 60 anos de idade. Sabe-se que, mesmo livres os escravos tiveram que prestar 03 anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 1888, foi assinada a Lei Áurea, que abolia a escravidão (MARTINS, 2009).

A legislação sobre o trabalho teve origem na abolição da escravidão, na constituição de 1891, que, inclusive, reconheceu a liberdade de associação (artigo 72, § 8º), em termos genéricos, por causa das grandes movimentações das classes operárias, com importantes greves nas principais cidades do país, porém, sem progresso quanto aos direitos sociais (MARTINS, 2009).

Enquanto isso, na Europa, estava ocorrendo inúmeras transformações, em decorrência da Primeira Guerra Mundial e da criação de normas trabalhistas, inclusive, a criação da OIT. No Brasil, tem início a substituição do uso da mão de obra escrava pela de trabalhadores europeus imigrantes, com tradição sindicalista, o que foi fundamental para que começasse a haver reivindicações de medidas de proteção legal ao trabalho (BARROS, 2010).

A constituinte de 1934 foi a primeira a tratar da ordem econômica e social, com forte influência do governo de Getúlio de 1930. Neste momento foi criado o Ministério do

Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre as profissões, sobre o trabalho das mulheres, em 1932; sobre o salário mínimo, em 1936; e sobre a Justiça do Trabalho (artigo 22), para dirimir conflitos entre o empregados e empregadores, estabelecendo que as comissões devem representar 50% dos empregados e a outra metade dos empregadores, dentre outras mudanças (BARROS, 2010).

A designação de Justiça do Trabalho surge pela primeira vez na Constituição de 1934, tendo sido mantida na Carta de 1937. No entanto, essa Justiça só vem a ser criada no dia 1 de maio de 1939 e instalada dois anos depois, em 10 de maio de 1941, com a natureza administrativa (não judicial) e a composição em três instâncias: Juntas de Conciliação, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho (BARROS, 2010).

É importante observar que a Constituição de 1934 não foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho, outras constituições anteriores trataram do assunto com limitação, como a Constituição Imperial (1824), que no artigo 197 referiu-se à liberdade do trabalho e a Constituição de 1891, que no artigo 72 tratou sobre associação (BARROS, 2010).

Portanto, a constituinte de 1934 expandiu as relações de trabalho incorporando normas observadas até hoje, como a garantia da liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo regional, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores de 14 anos, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização nas despedidas injustas, assistência médica ao trabalhador e à gestante, proteção à maternidade, previdência social, regulamentação das profissões e reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho, inclusive, a estrutura sindical adotada demonstrava o caráter corporativo do Estado Brasileiro no período da ditadura de Getúlio Vargas (1930/1945) (BARROS, 2010).

A Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937 transforma o trabalho em dever social, substitui o termo convenção coletiva por contrato coletivo, influenciada pelo Direito italiano, trata da liberdade, além de introduzir a unicidade sindical reconhecida pelo Estado (artigo 138) (BARROS, 2010).

O artigo 140, da referida Carta, deixava bem claro que a economia era organizada em corporações, sendo considerados órgãos do Estado, exercendo função delegada do poder público. A legislação instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e

empregadores. A Greve e o “*lockout*” foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os interesses da produção nacional (artigo 139).

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei n. 5.452, em virtude de haver várias normas trabalhistas esparsas, tornando-se necessária sua sistematização, num catálogo único, não um código, pois não traz um conjunto de regras novas, mas apenas a reunião das normas já existentes de forma sistematizada (DELGADO, 2014).

Em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial, para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas o entregou aos coautores, nomeando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, assinado em 1º de maio de 1943 (DELGADO, 2014).

Portanto, data de 1943 o documento mais importante para o Direito do Trabalho Brasileiro, ressaltando que alguns sustentam que a legislação adveio da vontade do Estado, outros afirmam a existência de movimentos operários exigindo legislação a respeito. Os movimentos dos trabalhadores, em 1919, manifestadas por meio de greves, ratificam a segunda posição (BARROS, 2010).

Dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída: - a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália; - e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, a CLT trouxe uma visão nova, ao se antecipar à urbanização do país. Percebe-se que o modelo político era autoritário e corporativista.

Com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, como órgão especializado, assim como o são a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar. A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, reabriu o período democrático, repudiando o Estado totalitário que vigia desde 1930.

Assim, manteve a maioria dos direitos constantes nas Constituições de 1934 e 1937 e, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado aos domingos e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades (quinqüênio) e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social (MARTINS, 2009).

Em seu artigo 157, continha os principais direitos dos trabalhadores, *in verbis*:

Art. 157: A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

[...]

VIII - higiene e segurança do trabalho;

[...]

XIV – assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;

[...]

XVII – obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes de trabalho (CREUB, 1934).

A Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (BARROS, 2010).

A Carta de 1969 muito pouco se difere da anterior, executando-se pequenas alterações na sua redação. Assim, a inclusão do princípio “expansão da oportunidade de emprego produtivo”, no artigo 160, representou importante inovação.

Em 1977, houve a criação de um capítulo sobre Férias e Segurança e outro sobre Medicina do Trabalho. Apesar das críticas que consideram as leis da CLT exageradas, elas foram criadas para beneficiar não só o trabalhador, mas também o empresário (NASCIMENTO, 2011).

Estas normas declaram o trabalho como dever social, assegurando benefícios não somente ao empregado, como também ao empregador. Como exemplo, temos dentro da Segurança e Medicina do Trabalho procedimentos que fortalecem o trabalho honesto do empregador, como a inspeção prévia antes da abertura do estabelecimento, onde o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego emitirá certificado de aprovação das instalações (CAI), conforme estabelece a Portaria n. 3.214/78. Outro programa é o de saúde ocupacional, quando o empregado deve fazer os exames admissionais, demissionais, periódicos, além de outros custeados pelo empregador, com o propósito de verificar se o empregado está em condições plena para o trabalho (BARROS, 2010).

Justificam-se estas medidas como necessárias à segurança e à saúde no trabalho, sendo prioridades para os governos, empregadores e trabalhadores, em primeiro lugar, reduzir a taxa de acidentes e enfermidades de trabalho, concentrando esforço em setores estratégicos para a

economia do país e, ao mesmo passo, protegendo uma população mais vulnerável. E em segundo lugar, estender o sistema de proteção social, a fim de que determinados segmentos da força produtiva não sejam excluídos deste sistema de proteção. Assim, a política de segurança e saúde no trabalho deve definir as prioridades, garantindo ambientes de trabalho saudáveis, seguros e adequados.

Com o fim do regime militar e a redemocratização do país, veio a promulgação da Constituição, em 05 de outubro de 1988, pela Assembleia Nacional Constituinte. Dá-se início a uma nova era na vida dos trabalhadores brasileiros. A nova carta, considerada a mais democrática de todas, reforça, em seu artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2014).

A promulgação da Constituição de 1988, voltada para a plena realização da cidadania, ocorre em um período de grandes mudanças no mundo do trabalho, como a queda do bloco Socialista e a emergência do Neoliberalismo. O Estado de Bem-Estar-Social passa por forte questionamento e isto tem consequências no mundo e no Brasil (NAVARRO, 2002).

Sua estrutura difere das demais constituições anteriores: foi dividida em títulos, tendo destinado especialmente um deles aos direitos e garantias fundamentais, abrangendo os direitos individuais e coletivos, direitos sociais dos trabalhadores, da nacionalidade, dos direitos políticos e dos partidos políticos.

Foi a primeira constituição a fazer referência ao meio ambiente, em um capítulo que integra o título da ordem social, onde no artigo 225, se estatui:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo ao Poder Público, e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 2016a, Não paginado).

E, ainda, no artigo 200, há referência expressa ao meio ambiente de trabalho como integrante do amplo conceito de meio ambiente: ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: “[...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (BRASIL, 1988. Não paginado, grifo nosso).

Sob esta ótica, para que o trabalhador, considerado como um sujeito que depende, quase que exclusivamente, do seu trabalho para garantia de acesso aos bens e serviços de uma sociedade de consumo, tenha vida com qualidade, é necessário que se assegure trabalho decente e em condições seguras e salubres. Destarte, o meio ambiente de trabalho foi alçado à categoria de direito fundamental na atual Constituição (MERINO, 2012).

A Constituição de 1988, sob o ponto de vista social e econômico, trouxe mudanças que apontam para uma mescla entre as conquistas sociais dos trabalhadores e os princípios do

neoliberalismo, de forma a atender aos anseios dos movimentos sociais e ao mesmo tempo manter o modelo neoliberal de desenvolvimento, que já vinha sendo aplicado pelos governos da época da ditadura militar (MARQUES, 2003).

Certo é que, o fim da ditadura e a redemocratização do Brasil foi uma grande vitória dos trabalhadores e de toda sociedade brasileira, ainda mais porque deu ênfase à livre iniciativa e à proteção da propriedade, e, ao mesmo tempo, elevou os direitos dos trabalhadores de forma a garantir sua plena efetivação. Após a constituinte de 1988, os trabalhadores públicos só podem ser contratados mediante concurso público de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados por lei, de livre nomeação e exoneração, contudo, restou evidente no texto constitucional a adoção do modelo neoliberal no tocante à economia (MARQUES, 2003).

Tal contradição entre os modelos adotados na Constituição de 1988 tem suas razões históricas enraizadas no período das décadas de 1970/1980, período de grandes convulsões sociais e de disputas entre os projetos de desenvolvimento social, ou seja, de um lado, as forças progressistas e, de outro, as conservadoras. Dentro do contexto histórico é importante assinalar que esta disputa entre os projetos de desenvolvimento econômicos remontam à década de 1970. Diniz (2012, p. 7) observa o seguinte:

Os golpes civis-militares no Brasil em 1964 e no Chile em 1973 foram apenas dois grandes exemplos da disputa entre distintos projetos de desenvolvimento econômico. Tanto o governo João Goulart quanto o de Salvador Allende apontavam propostas que assinalavam transformações pontuais que permitiram o desenvolvimento das forças produtivas, mas que acabaram encontrando barreiras nas próprias elites nacionais. O resultado foram golpes e a imposição de regimes ditatoriais que implantaram modelos de desenvolvimento autoritário do capitalismo, sem sintonia e descolados de mudanças sociais.

Apesar das contradições na aplicação das políticas públicas de desenvolvimento e das resistências, o Brasil avançou no aspecto constitucional. Dentre os muitos avanços propostos pela Constituição Cidadã destacam-se: a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, hoje, com prorrogação de mais 60 dias (Lei 11.770/2008); licença paternidade, com alteração pela Lei 13.257/2016, passa a 15 dias; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, inclusive com previsão legal em todos os editais de concursos públicos, de 5% das vagas destinadas aos candidatos portadores de alguma deficiência.

A Constituição Federal de 1988 reconhece pela primeira vez a dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos da ordem jurídica brasileira, e declara, expressamente, a pessoa humana o centro da proteção jurídica e a existência ao Estado em função da pessoa humana e, não o contrário, pois o homem constitui a finalidade primeira e não meio da atividade estatal (BRASIL, 2016a).

Esse princípio fundamental representa não só uma limitação à atuação positiva do Estado, isto é, o dever de abster-se de praticar atos contrários à dignidade humana, mas também um dever de promover essa dignidade por meio de ações positivas, como forma de garantir o mínimo existencial para cada ser humano.

Portanto, desde o seu surgimento em um momento histórico de crise, como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal, até o momento, o direito do trabalho passa por transformações, até porque tem em sua gênese um sentido político, econômico e social.

É bem verdade que essas novas possíveis formas de precarização do trabalho vêm evoluindo no tempo e ganham destaque quando o capitalismo torna-se insustentável na sua forma de organização e entra em crises, provocando uma reengenharia do mundo laboral como um todo (ANTUNES, 2004).

1.1.4 Novas perspectivas do Trabalho segundo as diretrizes da OIT

A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência de Paz, após a I Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes (1919), formado pelos países vencedores da guerra, tendo como objetivo assegurar a paz em virtude dos traumas causados pelas proporções do conflito.

Os ideais que nortearam a elaboração de uma legislação trabalhista internacional foram justiça e igualdade nas concorrências entre economias e considerações de ordem moral e dignidade humana. O preâmbulo da Constituição da OIT diz que a “paz universal duradoura somente pode ser alcançada se ela estiver baseada em justiça social”, ou seja, demonstra que a preocupação em proporcionar condições dignas de trabalho era urgente, na medida em que as injustiças, as privações e dificuldades produziam inquietudes na paz e harmonia do mundo (OIT, 1946).

A OIT realizou a sua primeira conferência anual em Washington, nos Estados Unidos da América, em outubro de 1919, transformando-se numa agência afiliada às Nações Unidas, inclusive a única com formação tripartite, funcionando com representantes dos governos, dos

empregadores e dos trabalhadores. Possui personalidade jurídica própria e goza de privilégios e imunidades nos territórios dos países associados (atualmente 185) (OIT, 1946).

A OIT durante os seus primeiros anos de existência dedicou-se em formular Convenções e Recomendações que tratavam de horas de trabalho, salário mínimo, trabalho de mulheres e crianças, saúde e segurança no trabalho, liberdade e seguridade social.

Em seguida, esses objetivos foram ampliados na Declaração de Filadélfia (1944), de conformidade com os princípios fundamentais das políticas nacionais e internacionais que permitiam que todos os homens e mulheres buscassem o bem estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades e que a OIT assumisse tal responsabilidade em examinar políticas e medidas econômicas e financeiras internacionais para garantir a construção de uma preocupação com essas metas (SÜSSEKIND, 1998).

No final dos anos 1990, a OIT dedicou-se à formulação de políticas de promoção e implantação dos direitos humanos fundamentais no trabalho, mesmo diante das dificuldades em realizar integralmente esses direitos em alguns países-membros, por diversas razões e dificuldades, inclusive, financeiras. Por isso, a OIT desenvolveu um ativo sistema de supervisão com a finalidade de verificar se as obrigações assumidas pelos países-membros perante a sua Constituição estão sendo desrespeitadas. Um comitê de peritos avalia os resultados apresentados com a finalidade de submeter os resultados à Conferência Geral da OIT (BRITO FILHO, 2013).

Em razão disso, o resultado foi o Encontro Mundial sobre Desenvolvimento Social (*World on Social Development*) realizado em Copenhague, na Dinamarca (1995), quando todos os países foram convocados a retificar e implantar as Convenções da OIT sobre direitos humanos fundamentais no contexto da relação entre comércio internacional e direitos humanos, nas suas normas internas, em cumprimento às normas gerais.

Em 1998, a OIT lançou a sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), com a finalidade de tornar realidade em todo o mundo a obediência às normas trabalhistas nucleares, quais sejam: liberdade de associação e negociação coletiva (Convenções 87 e 98); trabalho forçado (Convenções 29 e 105); discriminação (Convenções 100 e 111); trabalho infantil (Convenções 138 e 182); segurança e saúde dos trabalhadores (Convenção 155) (FABRE, 2013).

A convenção n. 87 regulamenta a liberdade sindical, quando expressa que todos os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie terão direito de constituir e de se filiar, sem autorização prévia, a organizações de sua escolha. A convenção 98 regimenta

que esses trabalhadores sindicalizados gozarão de proteção a quaisquer atos de ingerência em sua formação, funcionamento e administração (FABRE, 2013).

Já a convenção 29 ratifica a obrigação dos membros de suprimir qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório. Para a presente convenção, trabalho forçado é todo trabalho exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Assim, fica claro que o trabalho forçado é aquele com o qual o trabalhador não concordou. A convenção 105 é o comprometimento de cada membro com a supressão por completo do trabalho forçado (FABRE, 2013).

A convenção 100 esclarece que o termo “remuneração”, compreende o salário ou todas as vantagens pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego e, ainda, destaca a “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina”, referindo-se às taxas de remuneração fixa sem discriminação quanto ao sexo. Já para a convenção 111 o termo “discriminação” compreende: distinção, exclusão, preferência por raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, para efeito de igualdade de oportunidades ou de tratamento em emprego e profissão (FABRE, 2013).

A convenção 138 especifica a idade mínima para o emprego e trabalho, não podendo ser inferior aos 15(quinze) anos e completa: se no País-Membro as condições de ensino e a economia estiverem em desenvolvimento, poderão, após consulta à organizações de empregadores e trabalhadores, definir a idade de 14 (quatorze) anos, fundamentando a necessidade. A convenção 182 discrimina a adoção de urgência na eliminação das piores formas de trabalho infantil, sendo: escravidão, prostituição, práticas ilícitas na produção e tráfico de entorpecentes, além dos trabalhos que afetam a saúde, segurança e a moral da criança (FABRE, 2013).

A convenção 155 assegura a todos os trabalhadores, incluindo os funcionários públicos uma política de prevenção à saúde, aos acidentes de trabalho, com relação ao trabalho, abrangendo não somente a ausência de afecções e doenças, como também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho. Esta convenção tem como objetivo mínimo reduzir na medida do razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho (FABRE, 2013).

Ressalta-se que há um esforço da OIT para que esses direitos humanos básicos sejam respeitados em qualquer lugar do planeta, independentemente de ratificação das respectivas Convenções pelos países-membros. O propósito é de se combater as piores formas de

exploração no trabalho, a fim de formar uma mentalidade de trabalho decente na sociedade, mesmo que não exista lei formal sobre o tema.

A OIT em conjunto com a Organização Mundial do Comércio (OMC) tem introduzido acordos comerciais em respeito a esses direitos humanos básicos no trabalho, por meio de inclusão de cláusula social que obrigaria os participantes a respeitarem esses direitos elementares. Em caso de transgressões a esses direitos, o desobediente seria punido (BRITO FILHO, 2013).

Em consequência deste pacto, a OMC, nos encontros da República de Cingapura (1996) e Doha, Qatar (2001), modificou o seu compromisso em respeito às normas trabalhistas internacionais, no tocante à união entre livre mercado e relação de trabalho, ratificando o seu apoio à OIT, para estabelecer a promoção do desenvolvimento econômico e livre mercado, rejeitar o uso de normas promotoras de protecionismo comercial e apoiar a ideia de baixos salários para alguns países, por terem vantagens competitivas menores (BRITO FILHO, 2013).

Neste aspecto, a OMC constata que deu apoio às medidas de ajustes neoliberais, que foram adotados no início dos anos 1980, quando aconteceu a crise industrial, fragilizado pelo padrão de financiamento estatal (Estado do Bem Estar Social) (GOMES, 2006).

Nas últimas décadas do século XX, o mundo tem passado por mudanças no processo produtivo, onde os trabalhadores são expulsos do trabalho industrial formal e passam a fazer parte, segundo Antunes (2004), da classe-que-vive-do-trabalho, com amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização.

De acordo com Brito Filho (2013), o modo de produção da época do taylorismo e do fordismo era formal, trabalhava-se com montagem de produção dentro das indústrias. Hoje, o capital exige mais do trabalhador, porque o trabalho é mais sofisticado, intelectual, informal. O empregador busca qualificação no trabalhador, ou seja, saber manusear as tecnologias microeletrônicas na produção, desempenhando-se de forma mais completa, com inteligência, com iniciativa para o trabalho, com as invenções, com a criação.

A partir disso, nasce o processo de estranhamento do trabalho, quando milhares de trabalhadores são expulsos do mundo do trabalho formal e não conseguem mais participar da competição com a nova estrutura de força de trabalho, ficando impedidos de ter uma vida dotada de sentido, que a realização do trabalho ostenta. O maquinário agora é inteligente e necessita de trabalhadores qualificados, mais bem preparados, para manejar as tecnologias das indústrias.

Isto é o que presenciamos, hoje, em todo o mundo, em especial na América latina. Uma desumanização no mundo da produção capitalista, com consequentes explosões sociais que afetam toda a sociedade, com enorme massa de trabalhadores desempregados, o que gera o aumento da violência, agravando os problemas sociais, que, por sua vez, estão além da questão empresarial, culminando no espaço público e social (ANTUNES, 2004).

Outra importante iniciativa foi a incorporação do conceito de trabalho decente, como um trabalho livre com condições justas e favoráveis, que existe desde a época da promulgação da Declaração dos Direitos Humanos, de 1948. Com destaque na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na OIT, com a manifestação do seu ex Diretor-Geral, Juan Somavía, que, em 1999, definiu o trabalho decente como o trabalho com justa remuneração, realizado em condições adequadas, em regime de liberdade, equidade e segurança (AZEVEDO NETO, 2015).

No plano mundial houve a inserção do conceito de trabalho decente na agenda do Conselho Econômico e Social da ONU (*United Nation Economic and Social Council – ECOSOC*), que é um dos mais poderosos centros decisórios das Nações Unidas, com acesso a instituições financeiras como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Isso significa que empresas que venham a precisar de empréstimos junto ao Banco Mundial deverão se comprometer de seguir as normas trabalhistas internacionais da OIT (BRITO FILHO, 2013).

Em 2010, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República do Brasil, lançou o Programa Nacional de Direitos Humanos, um guia de orientações para o cumprimento de políticas públicas em direitos humanos.

O Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3) foi estruturado em seis eixos orientadores, sendo que o quarto eixo se refere à segurança pública, ao acesso à justiça e ao combate à violência. Nos últimos anos começaram a ser implantadas as primeiras políticas públicas buscando caminhos alternativos de combate ao crime.

Neste sentido, a proposta do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), que faz parte da modernização da estrutura da polícia, com a aprovação de novos regimentos e leis orgânicas das polícias e a crescente consciência das políticas de segurança, são realidades mais amplas e complexas que as iniciativas possíveis das chamadas “forças de segurança” propriamente ditas.

O surgimento de nova geração de policiais, dispostos a repensar práticas e dogmas, e, sobretudo, a cobrança da opinião pública e a maior fiscalização sobre o Estado, resultado do

processo de democratização, têm-se esforçado na possibilidade para a construção de uma agenda de reforma nessa área.

O Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci) e os investimentos já realizados pelo Governo Federal na montagem de uma Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (Renaesp) têm beneficiado milhares de policiais em cada Estado.

Dentro das ações programáticas estão: i) a revisão da estrutura, treinamento, controle, emprego e regimentos disciplinares dos órgãos de segurança pública, de forma a potencializar as suas funções de combate ao crime e proteção dos direitos de cidadania; ii) promover o aprofundamento do debate sobre a instituição do ciclo completo da atividade policial, com competências repartidas pelas polícias, a partir da natureza e gravidade dos delitos; iii) apoiar a aprovação do Projeto de Lei n. 1.937/2007, que dispõe sobre o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP); iv) condicionar o repasse de verbas federais à elaboração e revisão periódica de planos estaduais, distrital e municipais de segurança pública que se pautem pela integração e pela responsabilização territorial da gestão dos programas e ações.

Existem dificuldades na implantação de todas essas ações, muito embora há que se reconhecer os avanços obtidos em Goiás, pois, muitas vezes não existem diagnósticos de planejamento e de definição formal de metas, ocorrendo a desvalorização profissional dos policiais e dos ASPs, o desperdício de recursos, os privilégios dentro das instituições, as práticas de abuso de autoridade e de violência policial contra grupos vulneráveis e a corrupção dos agentes de segurança pública, o que demandam reformas urgentes.

No mesmo sentido, os objetivos estratégicos visam à promoção dos direitos humanos dos profissionais do sistema de segurança pública, assegurando sua formação continuada e compatível com as atividades que exercem.

Dentre as ações deste objetivo estão: i) proporcionar equipamentos para proteção individual efetiva para os profissionais do sistema federal de segurança pública; ii) condicionar o repasse de verbas federais aos estados, Distrito Federal e aos municípios, à garantia da efetiva disponibilização de equipamentos de proteção individual aos profissionais do sistema nacional de segurança pública; iii) fomentar o acompanhamento permanente da saúde mental dos profissionais do sistema de segurança pública, mediante serviços especializados do sistema de saúde pública, especialmente aos envolvidos em ações que tenham resultado letal; iv) propor projeto de lei instituindo seguro para casos de acidentes incapacitantes; v) garantir a reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública, nos casos de deficiência adquirida no exercício da função e

ainda recomenda-se vi) aos estados e Distrito Federal respeito ao direito à convivência familiar dos profissionais de segurança pública (RENAESP).

Outro objetivo estratégico relaciona-se com a consolidação de mecanismo de participação popular na elaboração das políticas públicas de segurança, assegurando a participação da sociedade civil organizada no Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária.

No Estado de Goiás foi instituído o Conselho de Política Criminal e Penitenciário, ainda na gestão do então Governador Dr. Henrique Antonio Santillo, pelo Decreto n. 2.763/1987 e, recentemente, foi expedida Portaria n. 461/2017 do Secretário de Segurança Pública, que define as competências da Gerência de Planejamento Operacional, Políticas e Operações Penitenciárias, que dentre várias definições, estabelece acompanhar as equipes de inspeções periódicas do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN-MJ) e do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCP), quando da verificação da utilização de recursos repassados pelo Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN) e da implantação e implementação da Política penitenciária no âmbito do Estado de Goiás (artigo 1º, IX).

Mais um objetivo estratégico de combate à violência institucional, com ênfase na erradicação da tortura e na redução da letalidade policial e carcerária. Tendo como estratégia o fortalecimento dos mecanismos de controle do sistema de segurança pública, e, como ações programáticas criar ouvidoria de polícia com independência para exercer o controle externo das atividades das polícias, principalmente no departamento penitenciário.

A mesma portaria já apresentada, define metas como a elaboração de relatórios pormenorizados da situação das Unidades Prisionais do Estado de Goiás, no que tange à segurança, reparos, construções, adequação de material e recursos humanos, além de planejar a organização de cursos de aperfeiçoamento para os procedimentos e rotinas de segurança, visando o seu constante aperfeiçoamento, treinamento e capacitação do Sistema Penitenciário.

Outro objetivo é a consolidação de política nacional visando à erradicação da tortura e de outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes. Uma das ações programáticas que interessa à pesquisa, como ação programática, e a inclusão na formação dos agentes penitenciários de curso com conteúdos relativos ao combate à tortura e sobre a importância dos direitos humanos. Outro importante objetivo é a reestruturação do sistema penitenciário.

A Portaria n. 461/2017 com relação a este objetivo nacional inseriu na portaria a gerência, o controle, a manutenção, o armazenamento, a fiscalização e a distribuição dos armamentos letais, munições, equipamentos de segurança, radiocomunicação e tecnologias

aplicadas no âmbito da Segurança Prisional, sob a responsabilidade da Secretária de Estado e Administração Penitenciária (SEAP).

A proposta do Programa Nacional de Direitos Humanos está intimamente ligada às metas da OIT com a caracterização do trabalho decente, inclusive, recomenda-se e ratificam-se Convenções desta organização com a finalidade de combater determinados abusos e proteger e assegurar direitos e deveres desta categoria profissional no que diz respeito às condições de trabalho ofertadas pelo Estado.

No que tange ao respeito às normas internacionais do trabalho, o Plano se compromete a respeitar os princípios básicos do Direito do Trabalho. Como exemplo: a criação de ouvidorias, liberdade de associação, equipamentos de segurança, reabilitação e reintegração ao trabalho dos profissionais do sistema de segurança pública, fomentar o acompanhamento permanente de saúde mental dos profissionais do sistema de segurança pública, etc. No mesmo sentido, assegurar uma formação continuada e compatível com as atividades que exercem.

Neste momento, o Brasil está com uma programação bem extensa neste aspecto, produzindo seminários, conferências, diálogos, com o propósito de despertar a sociedade quanto às metas propostas pela PNDH, recomendadas pela OIT, no que se refere ao trabalho decente, propondo fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. Exemplo disto é a proposta de participação da sociedade civil no Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCP) (BRASIL, 2016b).

Neste sentido, é necessário, o despertar do diálogo social, entre o governo, trabalhadores e empregadores, fortalecendo os interesses comuns e permitindo soluções justas e transparentes aos conflitos, como garantia dos anseios do trabalhador, gerando ambiente propício ao crescimento do emprego e reduzindo as desigualdades, conforme metas da OIT.

Ao mesmo passo, oportunizar aos homens e mulheres um trabalho produtivo e de qualidade. As desigualdades regionais no Brasil constituem um fator de obstáculo ao processo de desenvolvimento, refletindo diretamente sobre as perspectivas de qualidade de vida das populações que residem nas regiões com menos desenvolvimento, desta forma, a promoção do emprego, através do rendimento adequado e trabalho produtivo, contribui para amenizar o desemprego e a informalidade (BRASIL, 2010).

Outro aspecto é a extensão da cobertura da proteção social, a seguridade social, como redes de amparo àqueles que se encontra em situação de vulnerabilidade social. Boa parte dos brasileiros, hoje, recebe uma ajuda do governo federal para sanar uma situação temporária. Exemplos disso são o Programa Bolsa Família e o Programa Nacional de Promoção do

Acesso ao Mundo do Trabalho, incluindo pessoas em situação de vulnerabilidade ao mundo do trabalho, promovendo programas, projetos e cursos de formação e qualificação profissional (PRONATEC), disponibilizando vagas no mercado de trabalho.

A partir deste marco, os Estados passaram a adotar políticas de promoção do emprego, de remuneração adequada, de proteção à saúde e da integridade física dos trabalhadores, enfim, de reduzir as desigualdades sociais e promover um desenvolvimento sustentável.

Dentro da proposta de PNDH existem vários objetivos que incluem os ASPs na promoção da qualidade e incentivo no trabalho. Desta forma, o trabalho decente passou a ser finalidade das políticas públicas relativas às relações trabalhistas como medida de criação de condições mais favoráveis ao trabalhador e, como o Brasil é signatário faz parte deste cenário internacional (AZEVEDO NETO, 2015).

Ressalta-se, a tese de Merino (2012, p. 119), intitulada Eficácia do conceito de trabalho decente em que faz um estudo profundo a respeito do tema e comenta:

O vertente estudo tem o escopo de buscar o aprimoramento do conceito de trabalho decente produzido pela OIT, trazendo-lhe maior eficácia. No entanto, é necessário o reconhecimento da importância do trabalho produzido pelo organismo, pois, até a iniciativa da instituição de tomar para si a hercúlea tarefa, não havia uma definição de trabalho decente, apesar de a temática ser muito suscitada nos meios acadêmico, político e social. É de se destacar, assim, a relevância da atuação da OIT porque foi precursor na conceituação do termo trabalho decente, ato que deflagrou propostas não apenas de estudo acadêmico do tema, mas do oferecimento de planos políticos de promoção da dignidade do trabalhador. Sem receio de errar, pode-se afirmar que OIT é hoje o maior produtora de doutrinas, estatísticas e outras informações sobre o trabalho decente, tendo se tornado, destarte, um dos grandes centros de referências sobre o assunto, produzindo valiosas fontes de informações. Daí porque, sendo a OIT um organismo internacional poderoso, e tendo se tornado a maior referência sobre o assunto, seu conceito de trabalho decente, os pilares em que se fundam e a interpretação dada por seus doutrinadores se projetam mundialmente, impactando nas ações que concretizam e tornam eficaz a dignidade do trabalhador.

A expressão trabalho decente representa a ideia de ação realizada pelo homem, no ambiente laboral juntamente com outros direitos, como saúde e segurança, tornando a sua vivência digna. As esferas governamentais e os empregadores privados devem ter suas atuações fundamentadas na teoria e na ideologia que orientam o trabalho decente.

Azevedo Neto (2015, p. 22) afirma: “O déficit de trabalho decente é expresso na ausência de oportunidades de emprego suficientes, proteção social inadequada, a negação de direitos e falta de diálogo social”; ou seja, uma medida da distância entre o mundo em que nós trabalhamos e as esperanças que as pessoas têm para uma vida melhor, com o trabalho.

No entanto, existem inúmeros instrumentos de proteção a eles assegurados no âmbito nacional e internacional. Tais diplomas asseguram remuneração que possibilite existência digna, segurança e higiene no trabalho, limitação razoável das horas de trabalho, entre outros

direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta capazes de assegurar ao trabalhador o patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho digno.

Assim, a discussão é ampla na seara de políticas públicas para a proteção internacional da pessoa humana, no sentido de buscar alternativas e meios eficientes para garantir uma proteção de trabalho decente.

Em 2003, o governo brasileiro assinou um memorando de entendimento com a OIT para a criação de um Programa Especial de Cooperação Técnica e para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Após 03 (três) anos, o Ministério do Trabalho e Emprego começou a elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente com participação de diversas associações empresariais e sindicais, que, inclui como medidas o reconhecimento das centrais sindicais, a ratificação de conferências que tratam de direito à greve e negociação coletiva, além do fortalecimento do tripartite e da promoção do emprego (BALTAR, 2013).

O Governo Federal, após o entendimento da agenda do trabalho decente passou a incluir nos Planos Plurianuais (PPAs), o desenvolvimento de Políticas Públicas envolvendo trabalho decente. Assim, os compromissos assumidos e os acordos internacionais firmados, podem ser utilizados com o fim de regular o processo de desenvolvimento do país, eliminando a discriminação e a desigualdade no trabalho, permitindo que o trabalhador e sua família tenham uma vida digna e saudável.

Assim, a grande preocupação dos Estados Modernos é a aplicação dos direitos conquistados nas Cartas Magnas, notadamente, os direitos sociais, o que inclui o direito ao trabalho. Neste raciocínio, os Estados deverão adotar políticas de promoção ao emprego, e por ser signatário da OIT, o Brasil deve proteger o empregado das práticas abusivas do empregador, como compromisso de um trabalho decente conceituado pela OIT.

2 A ORGANIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL

Os carcereiros, como eram denominados os agentes penitenciários até pouco tempo atrás, responsáveis pela vigilância dos detentos, tinham a função de separar os bons dos maus, os escolhidos dos condenados, os desobedientes dos dóceis, os tratáveis dos intratáveis, os de alto risco dos de baixo risco, os que valem a pena dos que não valem; como então saber a qual grupo, ou qual espécie de prisão deveriam ser inseridos (FOUCAULT, 1984).

Estes agentes/trabalhadores do sistema deveriam conhecer cada condenado separadamente para vigia-lo, contudo, para que tal serviço atingisse o fim pretendido, é necessário o trabalho conjunto de vários profissionais. A estrutura de funcionamento de uma prisão se torna complexa, com a necessidade de atuação de vários profissionais, como por exemplo, guardas, professores, sacerdotes e os técnicos, psicólogos, assistentes sociais, médicos, enfermeiros, etc.

É de se ressaltar que a conduta criminosa não se resolve definitivamente apenas na aplicação da sentença penal condenatória, ou seja, a armadura institucional³, chamada prisão já apresentava no seu surgimento muitos problemas: o treinamento físico dos presos; a aptidão para o trabalho; o comportamento cotidiano; sua atitude moral; suas disposições.

A prisão é um processo contínuo e deve ser mecanismo não só de repressão ao indivíduo, retirando-lhe o contato com o mundo exterior, até o término da pena, mas acima de tudo, deve ter o propósito de recuperação do condenado, permitindo que ele retorne ao convívio social, evitando que venha a reincidir.

Assim, a Polícia, o Ministério Público e os Juízes, em suas tarefas de investigação, acusação e julgamento operam dentro de suas funções jurídicas normativas. Porém, para que haja o efetivo resultado e possibilite a reinserção do condenado ao convívio social, esta função, também, faz parte das atribuições dos ASPs que são os funcionários da prisão mais próximos dos apenados.

Zaffaroni (1991, *apud* ANDRADE, 2015, p. 286) chama a atenção para o fato do “sistema penal não violar unicamente os ditos ‘direitos humanos’ dos criminalizados, mas de seus próprios operadores deteriorando regressivamente os que o manejam ou assim o creem”.

³ Segundo FOUCAULT, um espaço fechado, vigiado, em todos os pontos, como modelo disciplinar. A figura arquitetural do Panóptico de Bentham, onde induz no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder.

Por isso, os trabalhadores do Sistema Prisional, em especial, o agente de segurança prisional, não devem conhecer somente as decisões judiciais, para colaborar com uma reeducação/ressocialização eficiente, deve antes conhecer cada detento para lhe oferecer o que existe na prisão.

Existe, por exemplo, categoria de presos que são dotados de recursos intelectuais superiores, que exercem liderança sobre os demais presos. Para esses presos deve-se ter um olhar diferenciado de vigilância de dia e de noite, como o “Fernandinho Beira Mar”, que inclusive escreve, na prisão, uma autobiografia. Outros são mais passivos, são arrastados pelos dominadores, por isso devem ser tratados de maneira diferente dos anteriores. Por último, existe a categoria de presos inaptos ou incapazes, que são levados ao crime por sua própria incapacidade, por isso devem ser mantidos com outros presos, porém, com cautela, e devem ser estimulados com ocupações coletivas e submetidos a uma vigilância rígida (FOUCAULT, 1984).

Essas diferentes formas de vigilâncias, estabelecem progressivamente a redução da pena, estes conhecimentos do detento, devem ser discriminados no relatório de cada preso, para que os agentes possam tornar o sistema penitenciário eficaz, regenerando o criminoso, que é a finalidade precípua.

Para que tudo isso ocorra e o sistema penitenciário apresente resultados positivos e eficientes, depende de homens que trabalham noite e dia, que exercem o poder dentro da prisão, observa os presos, administra, controla os rebeldes e aplica a disciplina, quando necessário.

Hoje, o sistema penitenciário não atinge a finalidade para a qual foi criado. O sistema prisional atual está falido e longe de poder se adequar, para proporcionar segurança à sociedade. A superlotação atingiu um número inédito de presidiários e torna-se quase impossível recuperar e retornar o detento ao convívio social.

Em 2014, segundo dados do Ministério da Justiça (Infopen, 2015) o sistema prisional brasileiro apresentava 622.202 pessoas presas, incluindo as carceragens das delegacias, com 371.884 vagas, ou seja, com déficit de 250.318 de vagas. O Brasil é o quarto país em população carcerária do mundo, estando os Estados Unidos da América em primeiro lugar.

De acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (ABSP, 2014), o Sistema Prisional Brasileiro tem 584.361 presos cumprindo penas no sistema penitenciário, sejam eles condenados ou provisórios, com 370.860 vagas. Estatisticamente existe um déficit de vagas nas Unidades da Federação, atendendo em torno de 53.289 crimes no ano de 2014 e 58.492

crimes em 2015 (ABSP, 2015), ou seja, houve um aumento de crimes e ao mesmo passo, não houve aumento no número de vagas e nem de quantitativo de recursos humanos.

O Sistema Penitenciário do Estado de Goiás, ao todo, abriga, hoje, 15.965 presos cumprindo penas privativas de liberdade e presos provisórios, com apenas 9.056 vagas, com déficit bem elevado, bem acima da capacidade prevista, reforçando a superlotação (GOIÁS, 2015).

O número de presos triplicou entre 1999 e 2015, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2014 e 2015) e, atualmente, existem 1.429 unidades prisionais no país: em todos os Estados há unidades com superlotação e, em condições que não se pode falar em ressocialização. O país deverá fazer altos investimentos no sistema nos próximos anos se quiser ter uma elevação na qualidade de trabalho dos profissionais e, também, a recuperação dos detentos.

O ABSP mostra, ainda, que em nível federal, existem 723 pessoas presas para cada vigilante; em Goiás, são 81 presos por vigilantes, muito superior ao que a OIT recomenda, quando diz 01 ASP para 05 detentos.

A história dos ASPs está associada à história das prisões, durante séculos a essência da prática cotidiana da vigilância permaneceu a mesma, porém a denominação foi alterada para estabelecer a forma mais adequada no agir junto aos sentenciados; a importância desses trabalhadores possibilita um bom funcionamento da disciplina na instituição prisional, pois são esses funcionários que permitem a institucionalização e organização dos saberes sobre a indisciplina.

Segundo o ABSP (2014) temos a nível nacional um total de efetivos de policiais militares em torno de 436.303 e policiais civis 116.096. Em Goiás, o efetivo de policial militar, em 2014 era de 11.950, e de policiais civis 3.039.

Até a década de 1970, os ASPs eram nomeados pelo diretor da Unidade Prisional, o primeiro documento que descreve a função do então “guarda de presídio” é o Decreto n. 3.706, de abril de 1924, conforme transcrevemos abaixo:

Artigo 152. - Aos guardas incumbe:

- a) exercer a maior vigilância sobre os condenados, espreitando suas ações e movimentos, observando si eles a cumprem os seus deveres, dando parte aos seus chefes das infrações que observarem;
- b) advertir, com docilidade, os condenados que se desviarem das regras estabelecidas, tratando-os com humildade e justiça, mas sem familiaridade;
- c) proceder uns com os outros de modo conveniente e respeitoso, e, nas relações de serviço, auxiliando-se reciprocamente;

d) não conversar com os condenados, nem entre si, por ocasião do serviço, respondendo, em poucas palavras e em voz baixa, as perguntas que lhe forem feitas, relativas às suas funções ou às necessidades dos condenados;

e) não abandonar, sob qualquer pretexto os seus postos, antes de ser rendidas;

j) não permitir que as pessoas que visitem os estabelecimento falem com os condenados sem que estejam para isso autorizadas pelo empregado que as acompanhe;

g) não dar notícias alguma, e a quem seja, sobre os condenados e os serviços internos da Penitenciária;

h) não confiar, em caso algum, qualquer chave aos condenados sob sua guarda.

Artigo 153 - Os serviços dos guardas serão distribuídos diariamente pela chefia da Seção Penal.

Artigo 154 - Os guardas, enquanto permanecerem no estabelecimento, usarão os uniformes estabelecidos pelo Regulamento Interno.

Artigo 155 - Para ser admitido como guarda do estabelecimento, deve o candidato ter:

a) mais de 21 e menos de 45 annos de idade;

b) gozar de boa saude a boa apparencia physica;

c) provar seus antecedentes, moralidade o conducta, a pelos meios em direito permittidos;

d) sujeitar-se a pratica no estabelecimento e depois exame de competencia, sendo preferidos os que já tenham prestados serviços analogos;

e) ser cidadão brasileiro.

§ unico. - Preenchidas essas condições, será o candidato admittido á guarda de 2a classe, podendo ser promovido, de accordo com o seu merecimento e antiguidade, á guarda de 1a classe; estes, pelas mesmas razões, a zeladores; os zeladores a vigilantes cereaes e estos a vigilantes especiaes (BRASIL, 1924).

Nessa época, como é possível observar no artigo citado, o regime de trabalho no presídio era o de plantonista de 24 horas e de diarista de 8 às 17 horas. Para ser admitido como guarda, o candidato deveria ser brasileiro, ter mais de 21 anos e menos de 45 anos, gozar de boa saúde e boa aparência física, provar bons antecedentes, moralidade e conduta, sujeitar-se à prática do estabelecimento, fazer exame de competência, sendo os escolhidos aqueles que já tivessem desempenhado práticas semelhantes.

Atualmente, o ingresso dos ASPs se dá, na maioria dos Estados por concurso público. A Lei de Execução Penal, no seu artigo 77, dispõe:

A escolha do pessoal administrativo, especializado de instrução técnica e de vigilância atenderá a vocação, preparação profissional e antecedentes pessoais do candidato.

§ 1º o ingresso do pessoal penitenciário, bem como a progressão ou a ascensão funcional dependerá de cursos específicos de formação, procedendo-se à reciclagem periódica dos servidores em exercício.

§ 2º No estabelecimento para mulheres somente se permitirá o trabalho de pessoal do sexo feminino, salvo quando se tratar de pessoal técnico especializado (BRASIL, 2011. Não paginado).

O Sistema Penitenciário do Estado de Goiás é administrado, atualmente, pela Agência Goiana do Sistema de Execução Penal (AGSEP), uma autarquia jurisdicionada à Secretaria da Segurança Pública e Justiça, criada no governo Marconi Perillo, pela Lei n. 17.257/2011. A

AGSEP substituiu a Superintendência do Sistema de Execução Penal (Susepe), que foi criada em 2007, com a extinta Secretaria de Estado da Justiça de Goiás, responsável pela execução da política penitenciária no Estado.

A AGSEP administra 08 (oito) regionais e, destas oito selecionamos, três unidades da 1ª regional Metropolitana para a pesquisa, quais sejam a Penitenciária de regime fechado Odenir Guimarães (POG); a Casa de Prisão Provisória (CPP) e a terceira unidade é o Presídio Feminino Consuelo Nasser (PFCN).

2.1 O trabalho exercido pelo ASP

O sistema prisional faz parte da Segurança Pública do Estado e é local destinado aos presos provisórios e definitivos. Neste espaço estão alocados os ASPs exercendo seu trabalho, responsáveis de promover os possíveis meios de ressocialização e reintegração social das pessoas infratores e, ao mesmo tempo, manter e preservar a ordem, a disciplina do sistema prisional, além da própria integridade física, psíquica e moral dos internos.

Além do que, em regra, eles são responsáveis por guardar um número excessivo de presos, muito acima das suas capacidades materiais e até mesmo físicas. A CPI do Sistema Carcerário, realizado, pela Câmara de Deputados indica que: “Goiás possui 15.965 presos para 9.056 vagas, com um déficit de 6.909 lugares. Os Agentes penitenciários têm salário inicial de R\$ 1.500,00 para cuidarem da população carcerária.” (BRASIL, 2016).

O sistema de Execução Penal do Estado de Goiás conta com o cargo de Assistente Prisional que se divide em: Assistente de Gestão Prisional, Agente de Segurança Prisional e Analista Prisional. Essas três divisões têm uma previsão de evolução na carreira, que vai da terceira classe (inicial) à classe especial, com subsídios específicos para cada padrão, nos quais os salários para a carreira de Agente de Segurança Prisional ficam entre R\$2.597,77 (inicial) e 6.386,02 (final); já para o Analista Prisional, o inicial é de R\$3.388,40 (inicial) e final de R\$ 6.768,25 (Lei n. 17.090, 2010).

O ASP é um servidor público que deve se submeter a concurso público. Na maioria dos Estados brasileiros o ingresso dos novos funcionários, tem como um dos requisitos o ensino médio completo, No Estado de Goiás o candidato deve ter curso superior em qualquer área e se estrutura na carreira, iniciando-se como agente de 3ª classe e mediante promoções passa-se à 1ª classe. Os critérios para as promoções, segundo a lei, far-se-á por antiguidade e/ou merecimento, à razão de dois terços (2/3) e um terço (1/3) respectivamente, devendo ser elaboradas listas distintas para cada qual, sendo que a antiguidade será apurada pelo tempo de

efetivo exercício na classe e o grau de merecimento será apurado diante do aproveitamento em curso específico de aperfeiçoamento profissional a ser instituído com esta finalidade ou outros critérios e requisitos objetivos que levem em conta o interesse da administração, e definidos pelo titular da pasta ou gestor do Sistema de Execução Penal.

Esses servidores estão subordinados às Secretarias de Estado de Administração Penitenciária. Entre suas atribuições estão: manter a ordem, disciplina, custódia e vigilância a detentos nas unidades prisionais; escolta armada para audiências judiciais, atendimento médico, velório, IML; além de serviços de natureza policial como apreensões de ilícitos, revistas pessoais em detentos e visitantes, revistas em veículos que adentram as unidades prisionais, controle de rebeliões, focalização em materiais e celas, assim como em movimentações diversas para canteiros de trabalho, escola, setores de enfermagem, dentista, psicologia, assistência social e jurídica.

O concurso público a que é submetido é composto de duas fases, sendo a primeira com exames escrito, oral e físico (TAF). Aprovado, é convocado para a segunda fase que é o Curso de Formação Profissional, com duração de 03 (três) meses. Para o efetivo dos ASPs é necessário o Ensino Médio completo.

O Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, por meio da Resolução n. 1, de 09 de março de 2009, determina que para as construções de estabelecimentos penais destinados a presos provisórios e em cumprimento de pena em regime fechado, é exigida a proporção mínima e cinco (05) presos por agente de segurança prisional.

Ainda estabelece a proporção de profissionais da equipe técnica por quinhentos (500) presos, obedecendo-se o seguinte: um (01) médico; um (01) enfermeiro; um (01) auxiliar de enfermagem; um (01) odontólogo; um (01) auxiliar de consultório dentário; um (01) psicólogo; um (01) assistente social; três (03) advogados; seis (06) estagiários de direito; nove (09) terapeutas ocupacionais e um (01) pedagogo. Ainda, a citada resolução recomenda a apresentação dos projetos de demonstração do horário de trabalho dos agentes de segurança prisionais e dos profissionais da equipe técnica, a fim de maior desempenho dos profissionais.

O ASP é o profissional do sistema penitenciário que exerce um serviço público de alta periculosidade, por defender, proteger e livrar a sociedade do perigo. É ele que faz a vigilância e a custódia dos detentos no sistema prisional, durante a execução da pena ou da medida de segurança imposta, conforme determinação legal e, também exerce a função de proteger os demais profissionais que trabalham no ambiente prisional.

Os ASPs devem ter um perfil para o permanente exercício de suas funções, além do empenho e comprometimento para com o órgão no qual ingressou. Suas funções são diversas,

tais como: vigilância, segurança e custódia dos privados de liberdade dentro e fora das unidades prisionais. O artigo 4º da Lei Estadual n. 14.132, de 24/04/2002 dispõe “*o agente responsável pelo exercício da polícia judiciária de caráter técnico-científico e de investigação de infração penal não poderá desenvolver atividade concernente à guarda e à vigilância de preso*”.

Por sua vez, os Agentes de Segurança Prisional no Estado de Goiás, possuem várias funções, conforme a Lei Estadual n. 17.090/2010:

- receber e orientar presos quanto às normas disciplinares, divulgando os direitos, deveres e obrigações conforme normativas legais;
- revistar presos e instalações;
- prestar assistência aos presos e internados, encaminhando-os para atendimento nos diversos setores;
- verificar as condições de segurança comportamental e estrutural, comunicando as alterações à chefia imediata;
- acompanhar e fiscalizar a movimentação de presos ou internos no interior da unidade e adjacências;
- realizar escolta de presos em deslocamentos locais e interestaduais, bem como custodiá-los em unidades de saúde, órgãos judiciais, órgãos públicos e privados, sejam municipais, estaduais e federais;
- observar o comportamento dos presos ou internos em suas atividades individuais e coletivas;
- não permitir o contato de presos ou internos com pessoas não autorizadas;
- revistar pessoas, autoridade civil e militar, com exceção das autorizadas previstas em lei, e veículos previamente autorizados ou não, que pretendem adentrar ou que tenham adentrado ao estabelecimento penal e/ou suas imediações;
- verificar e conferir as matérias e as instalações do posto de serviços, zelando pelos mesmos; controlar entrada e saída de pessoas, veículos e volumes nos estabelecimentos penais e/ou suas imediações, conforme normas vigentes;
- conferir documentos, quando da entrada e saída de presos e visitantes do estabelecimento penal e adjacências; operar o sistema de alarme e demais sistema de comunicação interno, externo e audiovisuais;
- operar qualquer tipo de monitoramento eletrônico relacionado ao indivíduo preso do regime fechado, semiaberto, aberto ou submetido a qualquer tipo de medida cautelar prevista em lei;
- executar atividades de inteligência e contra-inteligência prisional e ainda serviços e atividades de patrulhamento, guarda e vigilância de muralhas, postos de observação, guaritas, portarias, patrimônio móvel e imóvel, nos perímetros internos e externos dos estabelecimentos penais e correlatos; participar dos Conselhos e Grupos que tratam de assuntos vinculados ao Sistema Penal;
- ministrar cursos de formação, aperfeiçoamento, capacitação, instrução e outros correlatos, aos servidores do Sistema Penal, assim como para outras instituições quando solicitados;
- desempenho de atividades relacionadas com planejamento, organização, direção, execução, supervisão, coordenação, consultoria, assessoramento e controle de ações, serviços administrativos, educação em serviços penais, projetos e programas de gestão prisional; conter, gerenciar, negociar e intervir em situações de crise no âmbito do Sistema Penal e/ou quando solicitado por outras autoridades competentes;
- inspecionar, tendo livre acesso a locais públicos ou particulares onde seja passível de fiscalização do cumprimento de pena nos regimes semiaberto e aberto, assim como penas alternativas e medidas alternativas à prisão e por último executar outras atividades correlatas (GOIAS, 2012, não paginado).

Vê-se que o papel do ASP é primordial na manutenção do sistema prisional e consequentemente, da segurança pública do sistema prisional de Goiás. Por meio de comportamentos amparados no respeito ao trabalho desses profissionais da segurança pública, o ASP pode e deve contribuir para a melhoria dos índices de presos, quando contribuem para

a ressocialização, diminuindo desta forma a reincidência criminal, efeito bastante relevante para a sociedade.

Após análise das observações realizadas por Lourenço (2010) no Sistema Prisional do Estado de São Paulo, constatou-se que o ambiente das prisões não é só perigoso e insalubre, mas, sobretudo deficiente e pauperizado, o que leva à precarização da própria existência pessoal dos agentes prisionais e à vitimização das pessoas, sejam funcionários ou presos.

O descaso nos investimentos no sistema por parte dos governantes, a falta de recursos na infraestrutura, a superlotação, a inexistência de um trabalho de recuperação do detento desfavorece o meio ambiente de trabalho do ASP. O Congresso Nacional tem aprovado leis, mais brandas, suavizando as leis penais, em especial, a lei de execução penal. Esse excesso de direitos eliminou a disciplina presidiária, tão bem estruturada por Foucault, no Panóptico de Bentham⁴ (1984) (ABSP, 2016).

Vale citar trecho do trabalho elaborado por Goffman (1980 *apud* MORAES, 2013, p. 134), que destaca o sentimento de desamparo dos agentes penitenciários:

Uma delas é que o agente não tem orgulho do que faz e esconde sua condição o quanto pode. Em muitos casos, opera-se a separação [...] a estigmatização social que envolve identidade real e identidade virtual. Parte dessa postura poderia ser justificada por uma percepção de que, para a sociedade, eles seriam semelhantes aos detentos e, no limite, piores que estes. Além disso, os agentes não se sentem contemplados ou defendidos pelos discursos e políticas de direitos humanos: para eles, estes continuam sendo ‘coisa pra bandido’.

Miranda (2014, p. 13) observa que em qualquer dos ambientes de trabalho nas unidades carcerárias, os ASPs desempenham tarefas complexas que: “devido à escassez de pessoal, lhes exigem preparo para trabalhar em múltiplas atividades, sendo corriqueiras as mudanças de postos de trabalho, seja por necessidades operacionais, seja a pedido do próprio Agente.”

Continua o referido autor aduzindo que existe uma lacuna em relação ao aperfeiçoamento do ensino com a falta de treinamentos (admissionais e periódicos, de capacitação e reciclagem) adequados às necessidades práticas para todos os ASPs lidarem corretamente com as exigências do cotidiano, em especial, os seguintes cursos: de tiro, com o aprendizado da utilização de armamentos, tais como pistolas e *sprays* de pimenta, dentre outros; utilização de tonfas e algemas; gerenciamento e controle de crises em massa, como rebeliões; imobilização; defesa pessoal; escolta; direção defensiva e ofensiva etc.

⁴ Construção de um presídio com base numa figura arquitetural, que compõe na periferia, de um anel; no centro, uma torre, vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, com duas janelas, uma interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permitindo a luz solar atravessar a cela.

E conclui afirmando que: “a formação poderia, também, abranger uma programação que inclui Direitos Humanos, Psicologia, Relações Humanas e Saúde do Trabalhador, com o fito de desenvolver nos Agentes uma visão mais abrangente acerca do real sentido social de seu trabalho” (MIRANDA, 2014, p. 21).

Nascimento (2014, p. 181) analisa o ambiente de trabalho sob a visão de garantia constitucional, voltado à consecução da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, conferindo ao ambiente do trabalho, também, a marca da “fundamentabilidade”:

A fundamentabilidade do meio ambiente do trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, está no fato de ser ele responsável pela efetivação de direitos individuais e coletivos também fundamentais, tais como: a vida, a qualidade de vida, a saúde, a liberdade, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente natural, entre outros. Como dito anteriormente, grande parte desses direitos fundamentais estão previstos ao longo dos arts. 5º e 6º da Constituição Federal e, mais precisamente, em favor do trabalhador, no art. 7º, que prevê como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

Continua o mesmo autor, afirmando que

Ao se exigir, portanto, que o meio ambiente do trabalho seja seguro, saudável, equilibrado e hígido ao trabalhador, o que se quer é que esse ambiente, em sua essência, seja manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, que o meio ambiente do trabalho revele-se como instrumento de efetivação dos direitos individuais fundamentais do ser humano (direitos fundamentais de primeira geração) (NASCIMENTO, 2014, p. 181).

Portanto, quando se assevera que o ser humano constitui elemento fundamental do meio ambiente do trabalho, o que se quer afirmar é que esse espaço deve proporcionar ao trabalhador, nele inserido, condições de trabalho adequadas, seguras, saudáveis, hígdas, enfim que garantam a incolumidade física, mental e psicológica do ser humano. Tais conceitos devem ser aplicados no ambiente profissional do sistema penitenciário.

O sistema carcerário tem suas tensões próprias do ritmo laboral, por isto o sistema prisional requer atenção constante pela própria fragilidade estrutural. O movimento diário com a atividade exercida torna o labor insalubre, perigoso e inseguro, caracterizado pelo vínculo com o encarceramento, a exclusão e a violência. O ASP possui, portanto, a contraditória tarefa de vigiar, castigar e, ao mesmo tempo, ressocializar (LOURENÇO, 2010).

Muitas vezes, os empregados são submetidos à invisibilidade pública e à precária condição de trabalho, como é o caso do sistema prisional, que tem seu ambiente de trabalho peculiar, em razão da própria tensão existente neste setor da sociedade.

O Sistema Penitenciário Brasileiro é um ambiente laboral diferenciado e, por isso, requer, mais atenção no trabalho, na saúde física e mental e na família, buscando sempre o foco das condições de trabalho desse trabalhador.

2.2 Considerações sobre o trabalho nas prisões e em especial do ASP

Podemos caracterizar o trabalho nos presídios a partir de algumas linhas de força presente nesse ambiente. De um lado, há um tipo de funcionamento operacionalizado, que diz respeito apenas a uma observância de conjunto de normas disciplinares e procedimentos de segurança, o que acarreta na mecanização do trabalho do ASP e não ameniza nem transforma a cultura institucional da violência.

Por outro lado, na tentativa de produzir linhas de resistência, os ASPs acabam por desenvolver algumas estratégias, na maioria das vezes de sobrevivência, agindo de forma diversa dos ideais desenvolvidos no início da profissão, por procedimentos de trabalho mecanizados do agente, em razão da superlotação prisional e a carência de funcionários no setor, que acabam por desgastar o físico e o psíquico do cotidiano desses profissionais.

Quando um detento necessita de um tratamento e não o recebe, o ASP, mesmo não tendo essa atribuição, procura solucionar o problema do detento com os meios que dispõe, a fim de evitar um problema maior para o presídio, como o revide do preso com violência, cumprindo o papel de aliviar as tensões.

O resultado é o que vemos todos os dias nas mídias, um cenário de guerra, onde os ASPs ficam em lado oposto ao dos presos, tornando quase impossível que se tenha condições de trabalho dignas.

Ora, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, segundo o art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. A dignidade humana representa a força motora do novo paradigma do Estado Democrático de Direito. Assim, esse Estado Democrático de Direitos e os direitos fundamentais vão ao encontro da dignidade da pessoa humana, passando a ser um princípio estruturante do Estado moderno (BRASIL, 1988).

Esse princípio fundamental representa não só uma limitação à atuação positiva do Estado, isto é, o dever de abster-se de praticar atos contrários à dignidade humana, mas também um dever de promover essa dignidade por meio de ações positivas, como forma de garantir o mínimo existencial para cada ser humano.

A dignidade humana como fator de desenvolvimento regional gera uma grande estabilidade nas relações sociais e econômicas de cada região. Os ASPs são as pessoas que

estão em contato direto com os infratores da lei e da ordem e são responsáveis por eles, dentro dos presídios.

Este convívio duradouro com os detentos afetam diretamente as relações pessoais, sociais, familiares e morais dos ASPs, causando-lhes doenças físicas e psíquicas que, notadamente, mostram-se com o uso excessivo de álcool, tabaco, dependentes de drogas psicotrópicas, como antidepressivos, ansiolíticos, causando-lhes afastamentos prolongados do trabalho, o que dificulta o equilíbrio da gestão neste seguimento, como observado no relato dos entrevistados.

Com a rotina dos afastamentos, dobra-se a carga horária de trabalho daqueles servidores que permanecem na ativa, causando-lhes estresse e desvirtuamento das atribuições normais da função. Além do problema da superlotação, conforme já dito, que traz ainda mais trabalho aos ASPs, vez que os efetivos não são suficientes para tantos presos.

O Panóptico cumpriu função bastante importante na modernidade, porque implantou uma estrutura arquitetônica onde um vigilante olhava vários detentos sem ser reconhecido, desta forma o vigilante era escondido, não era possível reconhecê-lo, em razão da estrutura construída, e assim, era preservado física e psicologicamente (FOUCAULT, 1984).

Na modernidade, esse controle ao que se mostra está do outro lado, o infrator se transformou em controlador. Frente a este contexto, é que esta pesquisa tem por objetivo investigar as condições de trabalho desta categoria de trabalhadores do sistema prisional.

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa tem como objeto de estudo três unidades prisionais da 1ª regional metropolitana do Complexo Prisional de Aparecida de Goiânia, pelo fato deste complexo deter a maior concentração de presos do Estado.

O método do trabalho científico é aquele que permite escolher o melhor caminho a ser seguido para se atingir um resultado pretendido, por meio de modelos específicos. Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 83): *“o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com mais segurança e economia, permite alcançar o objetivo, - conhecimento tácito e verdadeiro – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”*.

Este estudo, é uma pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso. Uma pesquisa qualitativa é aquela que procura dados descritos, num ambiente escolhido, para obter o máximo de informações da realidade, naturalmente, sem que esse ambiente seja deturpado. Já o estudo de caso vai ajudar na descoberta desta realidade, por delimitar, ou recortar um assunto dentro da máxima complexidade, uma análise aprofundada de uma determinada situação. Deste modo, busca-se analisar a percepção das condições de trabalho dos ASPs no seu cotidiano de trabalho.

Yin (2010, p. 39) define o estudo de caso como *“[...] uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto natural, em situações em que as fronteiras entre o contexto e o fenômeno não são claramente evidentes, utilizando múltiplas fontes de evidência [...]”*. Constitui uma investigação de uma unidade específica, selecionada segundo critérios predeterminados e utilizando múltiplas fontes de dados.

O estudo de caso enfatiza mais a exploração e descrição, a explicação e prognóstico do fenômeno a ser estudado, definido por suas características essenciais, como preservar o caráter unitário do fenômeno pesquisado; investigar um fenômeno contemporâneo, não separando o fenômeno do seu contexto; a profundidade do estudo e a utilização de múltiplos procedimentos de coleta de dados. Ressalta-se, ainda, que dentre suas inúmeras vantagens, estão o estímulo ao desenvolvimento de novas pesquisas; a construção e o aprimoramento de hipóteses de pesquisa; o favorecimento de descobertas inesperadas; o aperfeiçoamento, construção e rejeição de teorias; entendimento do processo, entre outros (GIL, 2009).

A coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, questionários com perguntas fechadas e documentos obtidos pela rede *online*, além do mapeamento das leis sobre a temática, objeto desta investigação, definem esta pesquisa como qualitativa, tipo estudo de caso. Entendemos que o uso de múltiplas fontes de evidência (documentos e entrevistas) propicia um melhor resultado, capaz de trazer validade na construção dos problemas, os quais devem ser pesquisados e, ainda, por se tratar de fenômeno pouco investigado, exige estudo aprofundado, para que leve à identificação desta categoria de observações ou à geração de hipóteses para estudos posteriores (YIN, 2010).

A opção por essa modalidade de pesquisa deveu-se, também, à escassez de estudos empíricos acerca do tema abordado, no Estado de Goiás.

3.2 Procedimentos metodológicos

Quando se trata de pesquisa relacionada ao sistema prisional, é imperioso ressaltar as dificuldades na execução do trabalho, sendo óbvia a necessidade de acionar elementos adstritos à segurança, por se tratar de instituições fechadas, nas quais podem ocorrer possíveis ameaças à integridade física do pesquisador e pela quebra de rotina com presença de alguém externo a ela. Contudo, mesmo com algumas limitações e dificuldades iniciais para a operacionalização da pesquisa, a coleta de informações junto aos agentes da segurança prisional, ocorreu sem maiores problemas.

É interessante observar que dentre as dificuldades impostas à entrada do pesquisador no sistema de segurança pública, a mais acentuada diz respeito ao sigilo que cerca as rotinas institucionais, posto que o sistema prisional, por sua própria natureza, envolve o isolamento/segregação de indivíduos do convívio social.

Deve-se levar em conta também que a pesquisa tem como foco o trabalho dos ASPs, que, de certa forma, sofrem os reflexos da permanência no interior do presídio, pela carência de boa estrutura institucional. Dessa condição derivaria a dificuldade de que seja comum o conflito entre agentes penitenciários e pesquisadores, principalmente aqueles que têm os presos como foco. Moraes (2005, p. 4), falando sobre o tema chama atenção para este ponto: “Infelizmente, nem todos os pesquisadores que estudam os presos têm se esforçado para manter uma relação cordial com os agentes penitenciários.” O autor não está criticando os pesquisadores, mas apenas constatando os elementos que tornam a pesquisa sobre os ASPs mais dificultosa. De qualquer forma, sejam lá quais forem os motivos que acabem por

secundarizar ou minimizar o papel do agente penitenciário na produção do equilíbrio prisional, isto tem consequências para a compreensão das instituições prisionais.

3.1.1 Descrição do campo de pesquisa

O Complexo Prisional de Aparecida de Goiânia, antes era denominado de Centro Penitenciário de Atividades Industriais do Estado de Goiás (CEPAIGO), autarquia criada no governo Mauro Borges pela Lei n. 4.191, de 22 de outubro de 1962. Entretanto, mesmo antes da criação, maio de 1961 o CEPAIGO abrigava presos inicialmente condenados que se encontravam na Casa de Prisão Provisória e para lá eram transferidos.

A Lei n. 13.550/99 extinguiu o CEPAIGO e a Superintendência de Justiça e do Sistema Penitenciário, que passou a ser chamada Superintendência de Justiça, ambos jurisdictionados à Secretaria de Segurança Pública e Justiça. A lei supracitada ainda criou a Agência Goiana do Sistema de Execução Penal (AGSEP), que, posteriormente, foi regulamentada pelos Decretos n. 5.200, de 30 de março de 2.000, n. 5.605, de 17 de junho de 2.002, e n. 5.934, de 20 de abril de 2004.

Em decorrência do Decreto n. 5.200/00 o CEPAIGO passou a se chamar Centro Penitenciário. Entretanto, com a entrada em vigor do Decreto n. 5.551, de 14 de fevereiro de 2002, aquele estabelecimento penal passou a se denominar “PENITENCIÁRIA CEL. ODENIR GUIMARÃES”.

Atualmente, no Estado de Goiás existem setenta e oito (78) Unidades Prisionais, divididas em oito (8) regionais.

Estas regionais são administradas pela AGSEP que são: a 1ª regional metropolitana, na área industrial de Aparecida de Goiânia, com sede nesta cidade; a 2ª regional Noroeste, com gerência na cidade de Itaberaí; a 3ª regional do Entorno de Brasília, com gerência na cidade de Luziânia; a 4ª regional Sudeste, com gerência na cidade de Caldas Novas; a 5ª regional Centro-Oeste, com gerência na cidade de Palmeiras; a 6ª regional Sudoeste, com gerência na cidade de Rio Verde; a 7ª regional Norte, com gerência na cidade de Uruaçu e a 8ª regional Nordeste, com gerência na cidade de Formosa.

A primeira regional metropolitana localiza-se no município de Aparecida de Goiânia, e concentra o maior número de presos do Estado. Está dividida em cinco (05) estabelecimentos penais, em uma área rural de mais de 100 alqueires. A figura 1 mostra a entrada principal do complexo prisional.

Figura 1 – Entrada para o Complexo Prisional.



Fonte: Silva (2013).

O Complexo Prisional de Aparecida de Goiânia é destinado à custódia da população carcerária tanto de Aparecida de Goiânia quanto da grande Goiânia e é composto pelos seguintes estabelecimentos penais, sendo eles: i) a Penitenciária Cel. Odenir Guimarães (POG), que recebe os condenados no regime fechado do sexo masculino; ii) a Casa de Prisão Provisória (CPP), que abriga presos provisórios do sexo masculino e feminino; iii) a Colônia Industrial e Agrícola do Estado de Goiás, que acolhe condenados em regime semi-aberto do sexo masculino. Este estabelecimento penal é subdividido em duas (02) unidades, sendo a 1ª o semi-aberto Velho (Unidade I) e o semi-aberto Novo (Unidade II); iv) a Penitenciária Feminina Consuelo Nasser (PFCN), destinados aos condenados no regime fechado do sexo feminino e por último, v) o Núcleo de Custódia, que é um estabelecimento de inclusão de internos sob medida administrativa de segurança, para cumprimento de sanção disciplinar ou em cumprimento de decisão judicial.

Em razão da população carcerária deste complexo e de sua extensão física, a área abriga também, a 8ª Companhia Independente da Polícia Militar, que desempenha as seguintes funções: a) Executar o policiamento no perímetro intermediário e externo do Complexo Prisional; b) Controle de acesso ao Complexo Prisional no Portão Principal (Posto Avançado); c) Monitoramento nos postos de observação dos estabelecimentos penais (guaritas); d) Intervir em crises na parte interna dos estabelecimentos penais, mediante solicitação da administração; e) Acompanhamento (escolta) de custodiados às audiências no Fórum de Goiânia e Aparecida de Goiânia; f) Outras atividades correlatas.

O desenvolvimento de atividades por parte dos policiais militares está condicionado à solicitação dos Coordenadores dos estabelecimentos penais, Coordenador Regional ou Gerente de Segurança Prisional, evitando-se, assim, o desvio de funções e sobreposição de atividades.

A primeira unidade selecionada para a pesquisa foi a Penitenciária de regime fechado Odenir Guimarães (POG), que, segundo o Tribunal de Justiça de Goiás (2015), tem uma construção muito antiga (1962) com capacidade para 720 presos e 94 servidores abrigando, atualmente, 1.463 presos.

A outra unidade selecionada foi a Casa de Prisão Provisória, que, segundo o mesmo relatório, abriga, hoje, 2.047 presos, sendo 1.907 do sexo masculino e 140 do sexo feminino. A unidade tem capacidade para 600 presos e conta com 84 servidores.

A terceira unidade é o Presídio Feminino Consuelo Nasser, que conta com 25 servidores e abriga 43 presas, porém tem capacidade para 51 presas indicando que nesta unidade está sobrando vagas.

3.1.1.1 A Penitenciária Cel. Odenir Guimarães (POG)

Esta unidade prisional, segundo o relatório do Tribunal de Justiça (Goiás, 2015), é classificada, como uma penitenciária de regime fechado para homens e possui uma construção muito antiga (1962) e precária. Abriga, atualmente, 1.463 presos, mas sua capacidade é para 720 presos. A POG conta com apenas 94 servidores, sendo que 27 trabalham na administração, com expediente das 08h às 17:00h; 17 trabalham em regime de plantão com escala de 24/72h e os demais exercem atividade na administração.

Nesta unidade, se o preso precisar de atendimento médico ambulatorial é encaminhado a rede de saúde pública, fora da unidade. Na POG existe um posto de saúde com sala para atendimento médico, porém, sem o profissional; também ainda, uma sala para atendimento psicológico e assistência social com os profissionais atendendo no período matutino, de segunda a sexta.

Dentro da unidade são oferecidos cursos para os presos sendo: EJA – 1º ao 9º ano, pela Secretaria de Educação do Estado; os cursos de pintura, corte e costura e pedreiro, pelo sistema S (SENAI e SENAC).

A POG, conta também com 330 vagas de trabalho, sendo: 160 delas para trabalho interno e 170 para trabalho externo. O trabalho externo é feito fora da unidade, porém, dentro do complexo (indústria).

Com relação à segurança da unidade, o relatório constatou que não existe alvará de regularidade do corpo de bombeiros, da vigilância sanitária e, tem um detector de metais na entrada da unidade sem funcionamento e dois (02) *body scan* em instalação. Há frequência de quedas de energia, por causa das gambiarras elétricas feitas nas celas, motivo pelo qual há

uma vulnerabilidade e insegurança na unidade, para todos os servidores, favorecendo a prática de fugas e rebeliões.

Dentro da unidade há a prática de vendas de bebidas, cigarros e outros utensílios, favorecendo a extorsão praticada entre os presos.

3.1.1.2 A Casa de Prisão Provisória (CPP)

Esta unidade abriga, hoje, 2.047 presos, sendo 1.907 do sexo masculino e 140 do sexo feminino. A unidade, no entanto, tem capacidade para apenas 600 presos. Conta com oitenta e quatro (84) servidores, sendo que dezenove (19) trabalha no expediente das 8h às 17:00h, doze (12) em regime de plantão, com escala de 24/72h e sete (07) com escala de 12/36h, os demais exercem serviços administrativos. Nesta unidade, cela que cabe oito (08) presos, contam com uma média de dezoito (18).

A unidade tem sala para atendimento médico, consultório dentário com instalações adequadas e profissionais, psicólogo e assistente social, atendendo de segunda a sexta no período matutino. Existe, ainda, assistência jurídica gratuita, por um defensor público, três (03) vezes por semana. Em caso de atendimento médico emergencial, o preso é conduzido, por escolta, à rede pública de saúde. Dentro da unidade também há celas maternidade-infantil com lugares para até 03 mães.

Não há assistência material (itens de higiene pessoal, roupas de cama, etc) por parte do Estado. Às quintas-feiras os familiares levam esses itens aos presos e alimentos. São servidas três (03) refeições diárias.

A unidade oferece cursos de tricô e tapetes, com cento e vinte (120) vagas. Existem, também, duzentos e dezessete (217) vagas de trabalho. A unidade não apresenta alvará do corpo de bombeiros, da vigilância sanitária nem o alvará de funcionamento.

Quanto à segurança, a unidade possui bloqueadores de sinal para celular, porém sem funcionamento, detector de metal na entrada do presídio e dois (02) aparelhos *body scan* em instalação, seis (06) tipo raquete e três (03) tipo banqueta. Também existe rede de fiação para funcionamento de aparelhos elétricos, com grande possibilidade de incêndio, devido às gambiarras elétricas, superlotação e quantidade de cobertores esticados.

Existe, ainda, grande quantidade de lixo no interior da unidade, que é retirado somente uma vez por semana, quando passa o caminhão. A unidade tem problemas com vazamentos, o que acarreta doenças, aos presos e servidores. Os ASPs estão trabalhando com falta de

estrutura física e ausência total de segurança, colocando suas vidas em risco por doenças e pela insegurança.

3.1.1.3 A Penitenciária Feminina Consuelo Nasser (PFCN)

A unidade é classificada como uma penitenciária para mulheres, quando essas já estiverem cumprindo suas penas. Conta com 25 servidores, do sexo feminino e do sexo masculino, dois (02) trabalhando no expediente da 8h às 17:00h, quatro (04) em regime de plantão com escala de 24/72h, os demais estão na administração e de licença. A capacidade é para 51 reeducandas e abriga 43 presas, salienta-se, que nesta unidade tem vagas ociosas.

Existe posto de saúde no local, mas sem atendimento, por falta de profissional; há, também, um consultório odontológico, sem o profissional; há a presença de um psicólogo e um assistente social, no período matutino de segunda a sexta. O atendimento médico emergencial das presas é feito na unidade de saúde mais próxima da região, fora da unidade. Existe a presença de um defensor público a cada quinze (15) dias para assistência jurídica gratuita.

Constatamos que a unidade tem um espaço pequeno. O trabalho das ASPs é concentrado na grande maioria na antessala que é um corredor, indo para a sala da diretora e uma pequena sala ao lado, onde trabalha a assistente social e a psicóloga e serve ainda como refeitório para os servidores.

O Estado não fornece assistência material às presas. Às quintas-feiras são recebidas na unidade produtos de higiene pessoal, roupas de cama e comida. Existe, na unidade, um espaço materno-infantil, que foi organizada pela atual diretora, com doações.

A Secretaria Estadual de Educação oferece curso regular com cinquenta e uma (51) vagas, há local para os cultos religiosos e existem sessenta e três (63) vagas para trabalho, sendo doze (12) para trabalho interno e cinquenta e um (51) externo, na indústria, dentro do complexo, fora da unidade.

A unidade não possui alvará do corpo de bombeiros, da vigilância sanitária nem alvará de funcionamento da prefeitura. Não existem detectores de metal, instalados na unidade e estavam sendo instalados bloqueadores novos, porém sem data para funcionamento. Com isto, constata-se uma insegurança nas atividades das agentes.

3.1.2 Os documentos analisados

Os documentos analisados e pesquisados, tratados como fontes secundárias, foram as informações disponíveis no *site* da Agência Goiana do Sistema de Execução Penal, da Secretaria da Segurança Pública e Justiça, além dos relatórios da Secretaria da Segurança Pública e Administração Penitenciária de Goiás. Foram utilizadas, ainda, as leis que normatizam as atividades desses trabalhadores, além do PPA 2012-2015.

Buscou-se outros documentos que relatam a vida funcional desta categoria de trabalhadores, tais como relatórios do RH, relatórios gerenciais e documentos produzidos pelo sindicato, abordando o tema da pesquisa. Esses documentos, juntamente com a bibliografia da área fundamentam o referencial teórico apresentado neste estudo.

3.1.3 Os participantes da pesquisa

A pesquisa, de início, abrangeria duzentos e um (201) ASPs, sendo considerado como representativo desta população um total de 50% de respondentes desta população e, entrevistas com os seguintes informantes-chave: representante da alta direção do presídio; representante do setor de RH e da direção do sindicato.

Essas são fontes primárias, pois são informações originais, a partir das quais se tem uma relação direta com os fatos a serem pesquisados. Assim, foram aplicados questionários com perguntas fechadas aos agentes de segurança prisional; entrevistas semiestruturadas para os demais informantes-chave, com roteiro abordando a situação relativa às condições de trabalho que afetam as atividades dos ASPs.

3.1.3.1 Os ASPs

Com a autorização dos diretores dos presídios conseguimos distribuir vinte e sete (27) questionários com questões fechadas, bastando apenas marcar com um “X” ou preencher a oval, facilitando, com isto, a tabulação dos dados. Ressalta-se que não foi possível realizar todos no mesmo dia, pela falta de contingente e ainda pela indisponibilidade de profissionais, naquele momento. Antes de distribuir o questionário, o diretor explicou aos agentes a natureza da pesquisa, e seu objetivo, esclarecendo que não havia qualquer obrigatoriedade quanto às respostas e que poderia não responder se assim quisessem.

Como as unidades são próximas, primeiro distribuímos os questionários na CPP, sendo a mais distante, depois na PFCN, que fica bem em frente ao POG, este ficou para outro

dia, visto que o diretor não se encontrava naquele dia. Na sede do sindicato (SINSEP) conseguimos distribuir mais seis (06) questionários.

Primeiramente, houve a busca de contatos com os ASPs, com a finalidade de enviar o formulário eletrônico, no endereço eletrônico institucional deles. Porém, quando das entrevistas com os diretores das unidades, solicitamos o e-mail institucional, fomos informados que não possuíam e-mail institucional.

Solicitamos então, o e-mail privado, disseram que muitos já eram de idade e não tinham, porém com insistência forneceram um número mínimo de contatos. Mesmo diante do insignificante número, enviamos uma carta convite (Apêndice A) e o *link* para participarem da pesquisa.

O questionário organizado como formulário eletrônico foi enviado por e-mail aos ASPs, contendo sete (07) questões sociodemográficas, abordando as variáveis funcionais; sete (07) questões sobre as condições de trabalho e nove (09) questões sobre as relações de trabalho, estas reportando-se aos aspectos sobre as condições do ambiente de trabalho, uso de equipamentos de proteção, forma de contratação e vínculo, carga horária de trabalho, afastamento por motivo de saúde, tempo de exercício da atividade, totalizando vinte e três (23) (Apêndice B). Contudo, obtive apenas 02 respostas no prazo solicitado.

Partimos, então, para as respostas *in loco*, a pesquisadora foi até o local escolhido para a coleta dos dados e distribuiu o questionário aos ASPs, que estavam trabalhando, na CPP, na PFCN, e na POG. Com este procedimento obteve-se vinte e sete (27) respostas. Frente a isso, procuramos o sindicato da categoria que colaborou entregando os questionários a serem respondidos aos ASPs que compareceram neste recinto para uma assembleia. Com isso, outros seis (6) questionários foram respondidos. Assim, um total de trinta e dois (32) questionários foram respondidos pelos ASPs.

3.1.3.2 Os diretores das unidades selecionadas

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com três (03) diretores das unidades prisionais em fevereiro de 2017, após os entrevistados assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A). Além disso, realçamos que se tratava de um convite e que, a qualquer momento da pesquisa, eles poderiam retirar seu consentimento e deixar de participar. No termo de Consentimento Livre e Esclarecido, fica claro que nenhum dado sobre os entrevistados seria revelado, reforçando as conversas anteriores, via telefone, agendando

horário para as entrevistas. Para a garantia da segurança dos entrevistados, esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) do Centro Universitário Alves Faria.

A entrevista semiestruturada segue um roteiro treze (13) questões abertas, iniciando com a forma do vínculo no serviço público, há quanto tempo está no cargo e nesta atividade específica, seguindo com as perguntas relacionadas às atribuições dos ASPs e suas condições de trabalho (Apêndice C).

Com essas questões, desenhamos o trabalho dos ASPs e identificamos os maiores problemas enfrentados por esta categoria profissional, no seu ambiente de trabalho.

Na unidade, POG o atendimento foi no balcão da recepção, após várias tentativas de agendamento, vale frisar que era dia de entrega de alimentos e itens de higiene pessoal, por isto estava num ambiente lotado e o entrevistado muito sobrecarregado e requisitado. Foi sugestionado outro dia, porém não aceitou, alegando compromissos. Enfim, por estas razões, foram feitas as perguntas e obtida a resposta com muita rapidez. Mesmo assim, a entrevista foi gravada, com consentimento do entrevistado e posteriormente transcrita.

O diretor da unidade CPP foi mais receptivo, a princípio agendou um horário, porém não compareceu. Outras tentativas foram feitas, até que agendamos outro dia. Iniciou a entrevista desculpando-se pela ausência anterior. Adentrando em sua sala, respondeu-a sucintamente. A entrevista foi gravada, com consentimento do entrevistado, e, posteriormente, transcrita.

Já na PFCN o atendimento foi na sala da direção, que se colocou pronta para fornecer as informações pertinentes, respondeu as perguntas com riqueza de detalhes, demonstrou paciência e disposição para mais informações. Como nas demais, esta entrevista também foi gravada e transcrita.

3.1.3.3 *O gestor do Recursos Humanos*

A entrevista foi feita no dia e hora previamente agendado, pela secretária da gestão de recursos humanos, sem dificuldades para o agendamento. O local da gerência de Gestão de Pessoas fica na Secretaria de Segurança Pública e Administração Penitenciária. O gestor foi receptivo, respondeu às questões com muito domínio sobre o assunto, relatou os problemas enfrentados e disse que o Estado tem feito tudo o que pode para combater tais dificuldades levantadas por esta categoria de profissionais. Complementa, ainda, que recentemente houve alteração no plano de cargos e salários destes profissionais, o que segundo ele dá maior dignidade a esta classe trabalhadora.

Escolhemos este gestor por tratar da pasta de recursos humanos e saberia responder a entrevista com mais precisão. A entrevista semiestruturada (Apêndice D) seguiu um roteiro com 14 questões abertas. A entrevista, também, foi gravada e transcrita.

3.1.3.4 *O presidente do sindicato profissional*

A primeira dificuldade enfrentada foi descobrir o endereço do sindicato. Após várias tentativas, agendamos um dia e horário. O diretor do sindicato foi o último a ser entrevistado, em razão, como ele mesmo alegou da vasta programação de trabalhos que havia agendado. O local foi difícil de encontrar, procuramos por outros sindicatos, inclusive chegamos a agendar um horário na Associação dos Delegados, para descobrir aonde estava instalado o sindicato da categoria.

A entrevista foi gravada com consentimento do entrevistado, que disse, ainda, que não faz objeção que o seu nome seja citado nas análises. O ambiente estava tranquilo e respondeu toda a entrevista sem interrupção. O dirigente relatou que no seu mandato foram alcançadas conquistas para uma melhoria no desempenho das atividades dos ASPs, que ele próprio é um ASP e luta para que todos os diretores das unidades sejam um agente prisional. Ao final solicitamos os e-mails dos ASPs, porém, disse que não estão cadastrados *on line* e, por esta razão, não poderia ajudar, porém, disse se fosse preciso o espaço do sindicato poderia utilizado para as entrevistas. Disponibilizou-se, também, a entregar os questionários aos trabalhadores que participassem de uma assembleia convocada pelo sindicato, o que foi feito como relatado antes.

A entrevista semiestruturada segue um roteiro com doze (12) questões abertas e, também, foi gravada e transcrita (Apêndice E).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo analisaremos as respostas dadas aos 32 questionários, respondidos pelos ASPs; as entrevistas semiestruturadas respondidas pelos diretores das unidades selecionadas, pelo gestor do RH e pelo representante do sindicato da categoria, num total de cinco (05) entrevistas. Busca-se com esta análise identificar e caracterizar a percepção que esses profissionais têm sobre o trabalho do ASP.

4.1 As respostas dos ASPs

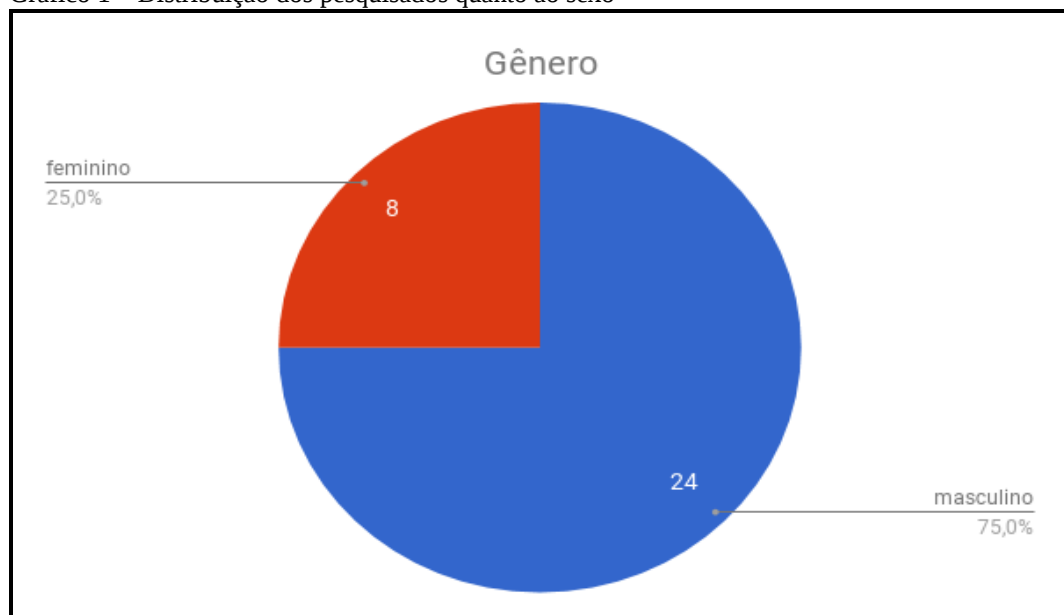
O questionário foi elaborado com vinte três questões (23), sendo as primeiras sete (07) voltadas às informações sociodemográficas, as próximas sete (07) relacionadas às condições de trabalho e as últimas sobre as relações de trabalho.

4.1.1 O perfil sociodemográfico dos ASPs

As primeiras sete (07) questões deste questionário abordam quesitos sociodemográficos, como sexo, estado civil, idade, números de filhos, escolaridade e classificação econômica, cujos resultados são apresentados na forma de gráficos.

O Gráfico 1 mostra a distribuição por sexo dos ASPs que responderam ao questionário.

Gráfico 1 – Distribuição dos pesquisados quanto ao sexo



Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se pelo Gráfico 1 que 25% da amostra dos participantes são mulheres e constata-se que 75% são homens. A diferença entre o número de homens e mulheres reflete na escolha das unidades prisionais, sendo uma delas direcionadas exclusivamente ao sexo masculino, outra ao sexo feminino e uma terceira que contempla os dois gêneros. A participação feminina foi menor em razão das mulheres serem menor a sua quantidade nas unidades pesquisadas.

Segundo a média nacional (Brasil, 2014) a maior parte dos estabelecimentos penais é voltada ao sexo masculino, o efetivo de masculino é de 21.672, enquanto que o feminino é de 5.879, na Constituição Federal prevê que a pena deverá ser cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado. (CF, 1988).

O Gráfico 2 mostra o estado civil dos ASPs que responderam ao questionário.

Gráfico 2 - Distribuição dos pesquisados quanto ao estado civil



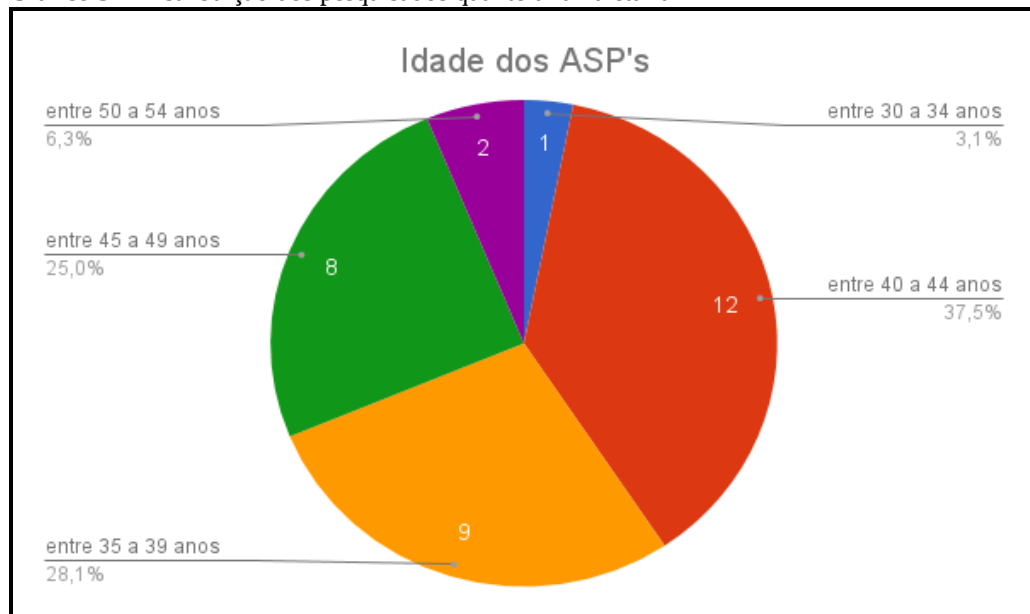
Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os pesquisados 81,3% são casados, 6,33% solteiros, 6,33% divorciados e 6,33% vivem em união estável. Segundo a OIT, o agente prisional é a segunda profissão mais perigosa do mundo, e, com uma expectativa de vida muito baixa, com aproximadamente 45 anos de idade.

A média nacional de expectativa de vida para homens é de setenta e cinco (75) anos e para a mulher é de oitenta e dois (82) anos segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016).

O Gráfico 3 mostra a faixa etária dos ASPs

Gráfico 3 – Distribuição dos pesquisados quanto à faixa etária

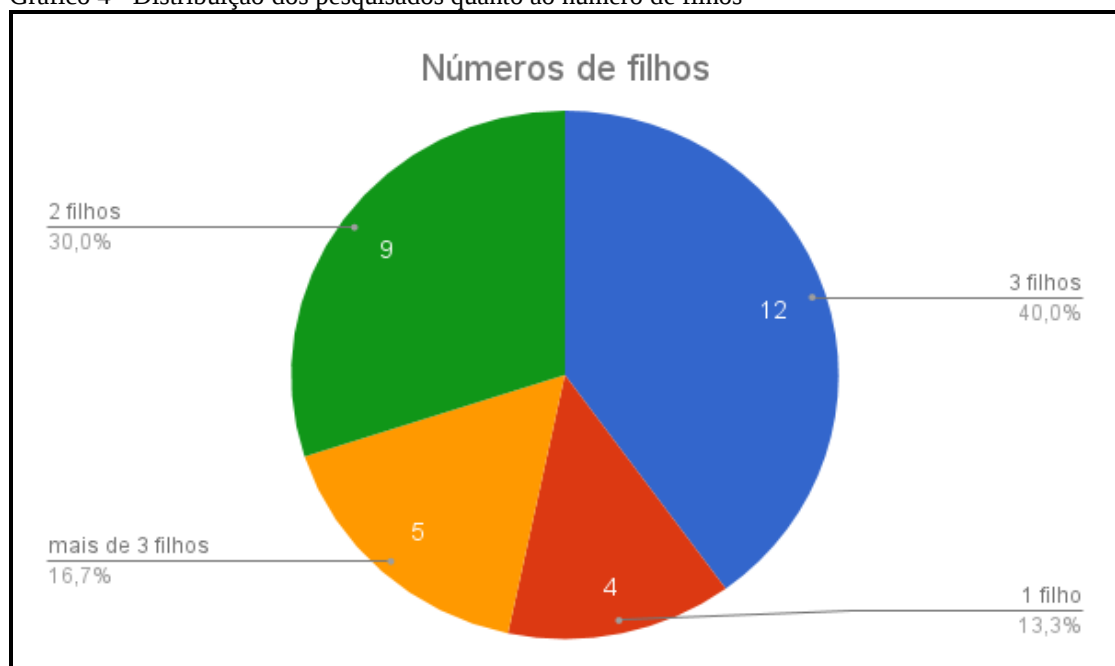


Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se no Gráfico 3 que 37,5% da amostra dos participantes possuem entre 40 a 44 anos de idade e constata-se que 28,1%, estão entre 35 a 39 anos e outros 25% entre 45 e 49 anos.

O Gráfico 4 apresenta o número de filhos dos ASPs

Gráfico 4 - Distribuição dos pesquisados quanto ao número de filhos



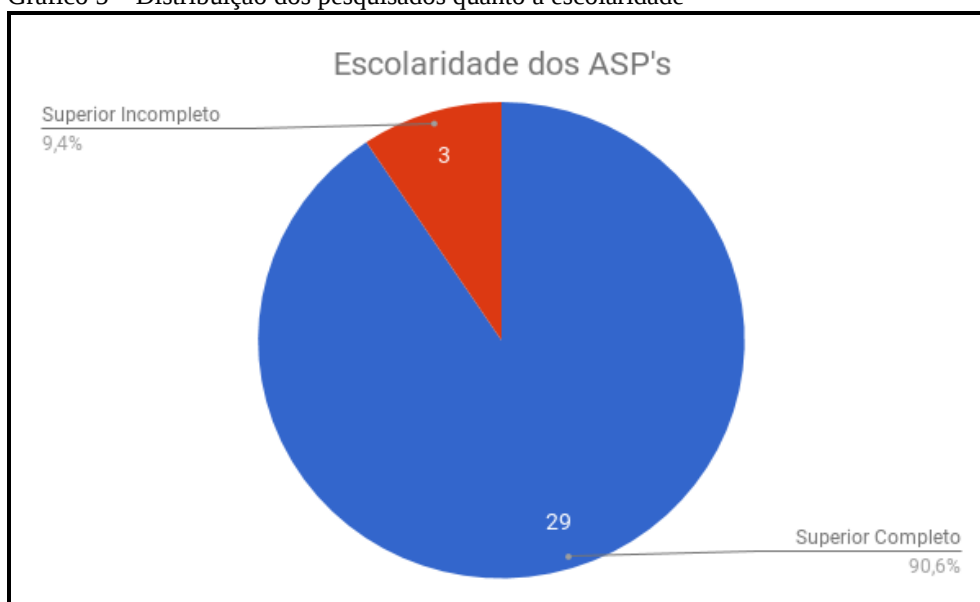
Fonte: Dados da pesquisa.

Dos trabalhadores pesquisados, todos têm pelo menos um filho, 40% têm 03 filhos e 30% mais de 3 filhos.

Segundo o IBGE (2010), a quantidade de filhos por mulher era de 6,28, em 1960, e em 2000 passou a ser 2,38. Ainda que a área urbana tenha apresentado um decréscimo de 2,18 filhos em 2000 para 1,7 em 2010, foi na área rural que teve influência em uma menor diminuição da taxa de fecundidade, mesmo tendo diminuído de 3,4 filhos, em 2000, para 2,6, em 2010. Já os dados do IBGE (2016) demonstram que, em média, a mulher tem um (01) filho. Registra-se, portanto, que os trabalhadores no ambiente do sistema penitenciário, pela amostra da pesquisa, possuem um número de filhos acima da média nacional.

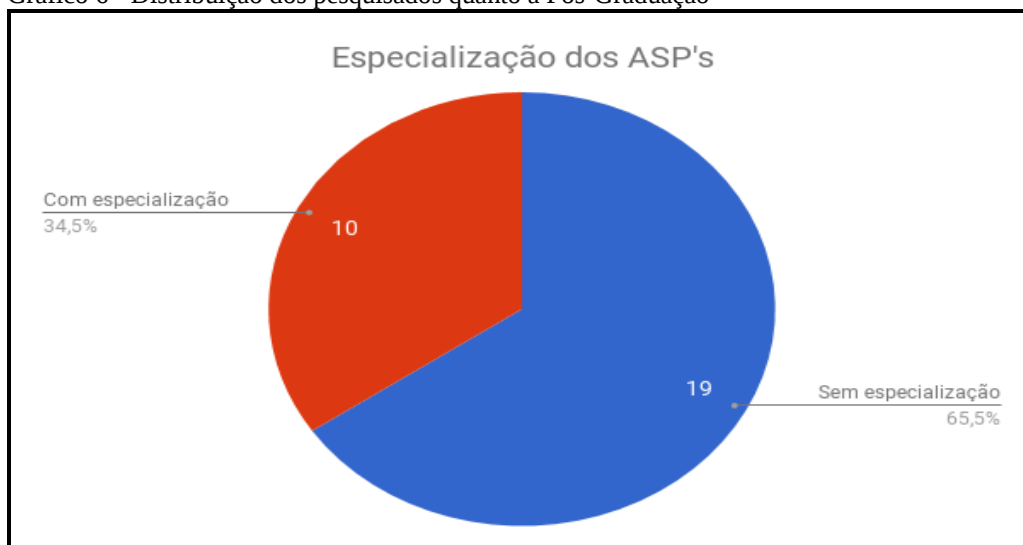
Os Gráficos 5 e 6 trazem os dados sobre a escolaridade dos ASPs pesquisados.

Gráfico 5 – Distribuição dos pesquisados quanto à escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 6 - Distribuição dos pesquisados quanto a Pós-Graduação



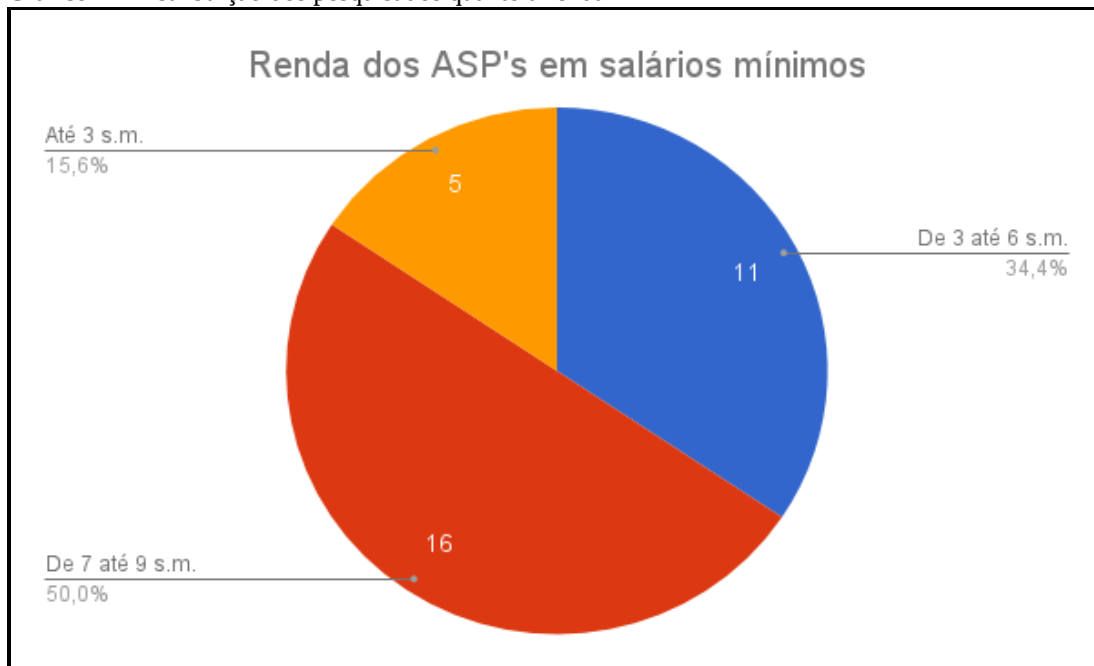
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao grau de escolaridade, 90,6% dos pesquisados possuem ensino superior completo e 9,4% superior incompleto. Observou-se que as respostas dadas pelos ASP concursados e os concursos exigem ensino superior completo, em qualquer área. Quanto à pós-graduação dez (10), dos que tem ensino superior completo, têm especialização. Frente a média nacional, esta porcentagem está acima da média..

Vale considerar, que a CPI do Sistema Carcerário constata que inexistente padronização quanto aos requisitos para o ingresso na carreira de ASPs, alguns Estados exigem apenas o nível fundamental, outros o ensino médio, no Estado de Goiás a exigência é a de nível superior em qualquer área. (BRASIL, 2008).

O Gráfico 7 apresenta os dados quanto a renda individual.

Gráfico 7 - Distribuição dos pesquisados quanto à renda



Fonte: Dados da pesquisa

Entre os participantes 50% dos pesquisados possuem renda mensal entre 07 até 09 salários mínimos, 34,4% acima de 03 até 06 salários mínimos; e 15,6%, até 03 salários mínimos. Ressalta-se, contudo, que a maioria que responderam ao questionário são funcionários efetivos, que se submeteram ao concurso público. E têm o seu subsídio fixado por lei, diferentemente daqueles que exercem a função por um contrato temporário, cuja remuneração do contratado é bem mais baixa. Neste ano de 2017 houve a nomeação de aproximadamente duzentos (200) ASPs, sendo que o último concurso realizado ofertou 450 vagas.

Segundo dados do IBGE (2016), o rendimento médio nacional em 2016 foi de R\$ 1.226, variando de R\$ 878 (região Nordeste) a R\$ 1.140 (região Centro-Oeste), seguido de R\$ 1.554 (região Sul), de R\$ 1.723 (região Sudeste) e de R\$ 863 (região Norte).

O perfil financeiro do agente prisional federal é de R\$ 5.403,95 com os acréscimos dos adicionais, em comparação com os salários de Goiás está acima da média nacional.

4.1.2 Dados sobre as condições de trabalho do ASP

Apresentamos a seguir as respostas dadas pelos ASPs quanto as suas condições de trabalho. Lembramos aqui que a análise dessas condições de trabalho se referiam a aspectos como: a luminosidade, disponibilidade de equipamentos, condições de higiene, instalações sanitárias, preparo na alimentação, equipamentos de segurança individual e coletivo. Selecionamos estes aspectos para investigar a percepção que os agentes têm sobre o seu ambiente de trabalho.

O Gráfico 8 apresenta os dados dos pesquisados quanto à luminosidade, no ambiente de trabalho, ambiente este sem janela, com ausência de luz solar.

Gráfico 8 – Adequação da luminosidade



Fonte: Dados da pesquisa

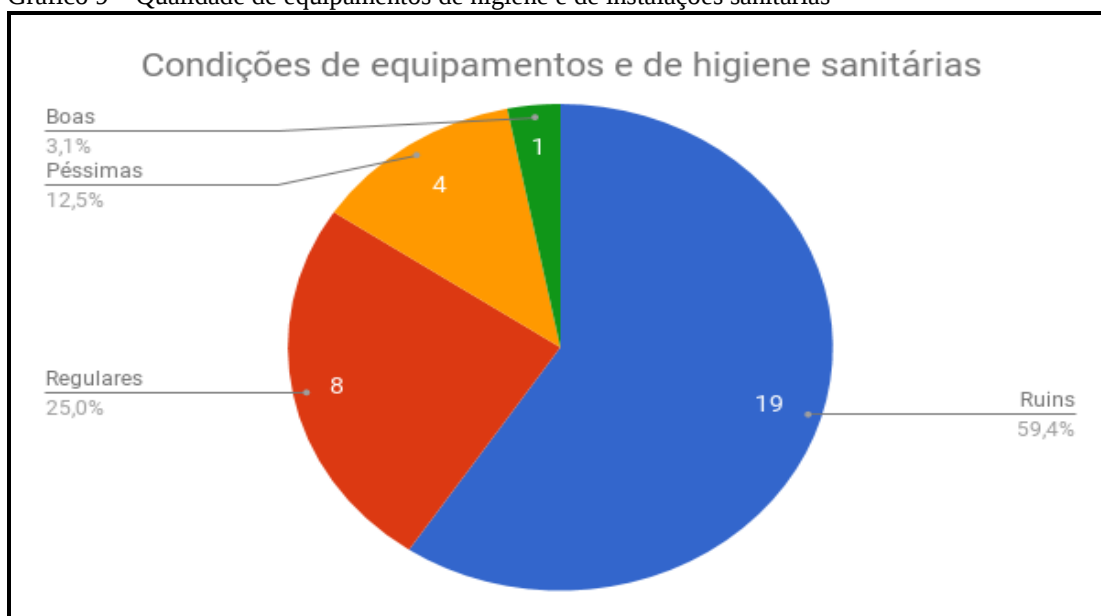
A luminosidade no ambiente de trabalho foi classificada como pouco adequado por 65,6% dos pesquisados, totalmente inadequado por 25% e adequado por 9,4%. Constata-se

que esse requisito necessita, então, ser melhorado. Tais números demonstram que o ambiente de trabalho não tem sido devidamente iluminado, o que causa um desgaste muito grande nos trabalhadores, levando a insalubridade do local do trabalho.

O relatório de inspeção aos presídios de Goiás relatou nas três (03) unidades pesquisas, a ausência de alvarás de funcionamento do corpo de bombeiros, da vigilância sanitária e de funcionamento da Prefeitura; confirmando os dados informados pelos agentes, ou seja, as instalações elétricas são ruins, com muitas gambiarras elétricas e superlotação (GOIÁS, 2015).

O Gráfico 9 traz os dados da qualidade dos equipamentos que estão relacionados com as condições de higiene e as instalações sanitárias.

Gráfico 9 – Qualidade de equipamentos de higiene e de instalações sanitárias



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à qualidade dos equipamentos relacionados à higiene e às instalações sanitárias são considerados ruins por 53,1% dos entrevistados, regulares por 37,5% e boas e péssimas apenas 9,4%. Tais números apontados pelos entrevistados demonstram a realidade do sistema penitenciário, tanto em relação aos servidores ASPs, quanto aos presos, pois assistimos constantemente notícias veiculadas na mídia sob a precária situação dos equipamentos e da condição de higiene dos presídios brasileiros, o que merece uma atenção maior das autoridades responsáveis.

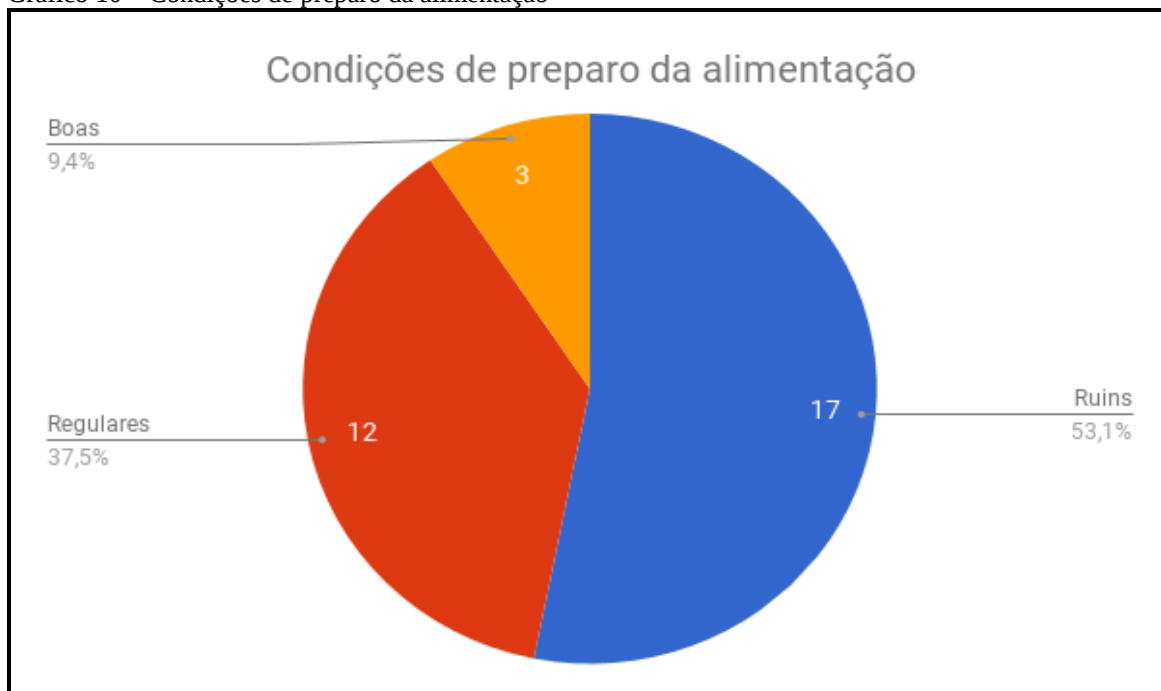
Corroborando com o Relatório de Inspeção aos Presídios de Goiás, em uma das unidades do Complexo Prisional de Aparecida de Goiânia, durante a inspeção havia grande

quantidade de lixo, que é recolhido apenas uma única vez na semana, pela prefeitura de Aparecida.

Frente a isto constata-se que o ambiente de trabalho dos ASPs é inadequado indo de encontro às normas do trabalho decente.

O Gráfico 10 apresenta os dados sobre a qualidade e a condições de preparo das refeições. Os agentes que cumprem o horário de trabalho em regime de plantão se alimentam como os detentos, não há nutricionista e nem há uma cozinha separada da dos presos. Os que fazem uma carga horária de 8h fazem a refeição em casa, tendo horas para o almoço. Vale ressaltar, que existem vagas de trabalho na cozinha para os presos que querem remir as penas com o trabalho (GOIÁS, 2015).

Gráfico 10 – Condições de preparo da alimentação

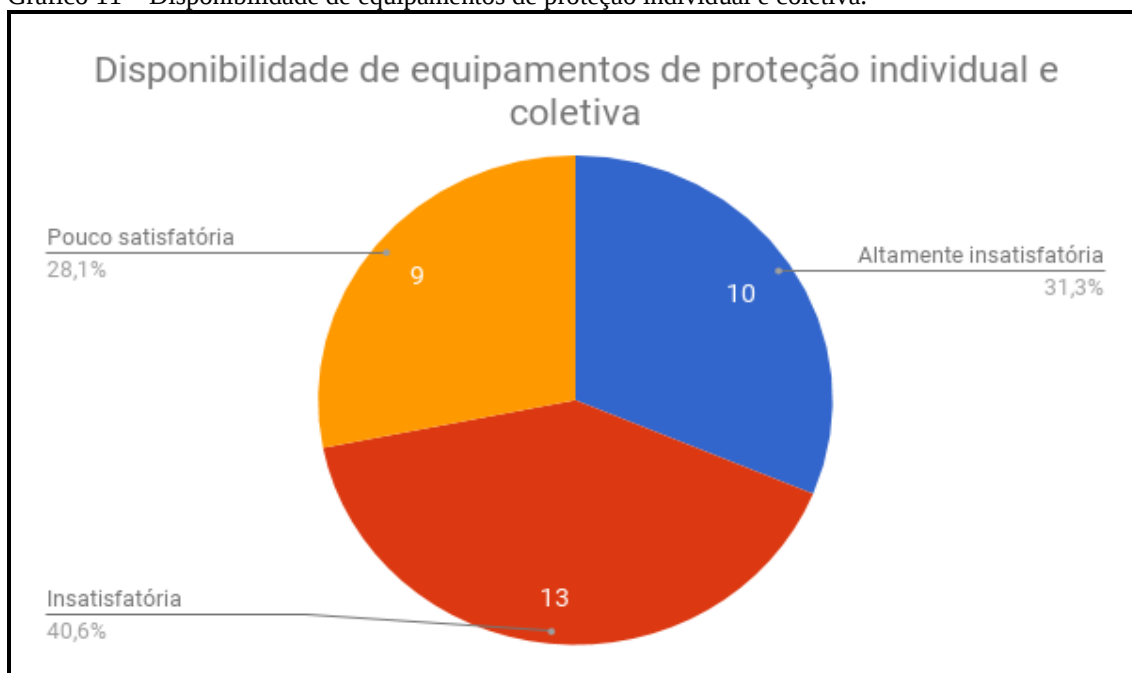


Fonte: Dados da pesquisa

Como se vê pelo Gráfico 10, 40% dos entrevistados apontam como ruins a qualidade e as condições de preparo da alimentação oferecida, assim como 31,3% apontam como regulares, o que pode indicar que os servidores estão expostos a uma alimentação de baixa qualidade, ofendendo diretamente a saúde do trabalhador.

O Gráfico 11 mostra os dados sobre a disponibilidade de equipamentos de proteção individual e coletiva, como coletes, armas e munições, etc.

Gráfico 11 – Disponibilidade de equipamentos de proteção individual e coletiva.



Fonte: Dados da pesquisa

Os pesquisados, no percentual de 40,6%, consideraram de forma insatisfatória a disponibilidade de equipamentos individuais e coletivos; 31,3% consideraram altamente insatisfatórios; e 28,1% pouco satisfatória. Os números retratam o descaso no fornecimento dos equipamentos de proteção individual e coletiva.

O Departamento Penitenciário Nacional (2015) recomenda que cada estabelecimento penal seja equipado com um “Kit” básico de segurança, composto por, pelo menos, 01 aparelho de raio-X, três pórticos detectores de metais, 05 a 06 magnetômetros, além de contar com 02 inspetores íntimos, no mínimo. Recomenda, também, que cada unidade prisional seja dotada de 01 “Kit” de monitoramento eletrônico mínimo, a fim de auxiliar os ASPs no desempenho de suas funções.

No Plano Plurianual (2012-2015) do Estado de Goiás existe esta estratégia na ampliação de equipamentos de segurança e monitoramento, a fim de intensificar a segurança aos cidadãos e, também, aos agentes.

O relatório elaborado pelo Corregedor da Justiça do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás informa que os equipamentos de segurança como guaritas, detectores de metais, *body scan*, raquete e banqueta, existem, porém, quando funcionam estão em péssimo estado.

O Gráfico 12 mostra os dados relativo aos afastamentos do serviço por motivo de saúde, nos último cinco (05) anos, buscando verificar as condições de trabalho dos ASPs.

Gráfico 12 – Afastamentos por problemas de saúde nos últimos 5 anos.



Fonte: Dados da pesquisa

Desta pesquisa ressaí uma grave constatação de que 77,4% dos entrevistados nos últimos cinco anos já teve algum afastamento por problema de saúde. O Relatório de Inspeção aos Presídios de Goiás mostrou que o acúmulo de lixo nas unidades, além dos vazamentos de água nas torneiras e nos ambientes sanitários, já houve vários casos de afastamento do servidor em razão de dengue contraída, em razão das condições precárias do prédio.

O Gráfico 13 complementa o gráfico anterior indicando os dados do período de afastamento.

Gráfico 13 – Tempo de afastamento por problema de saúde.

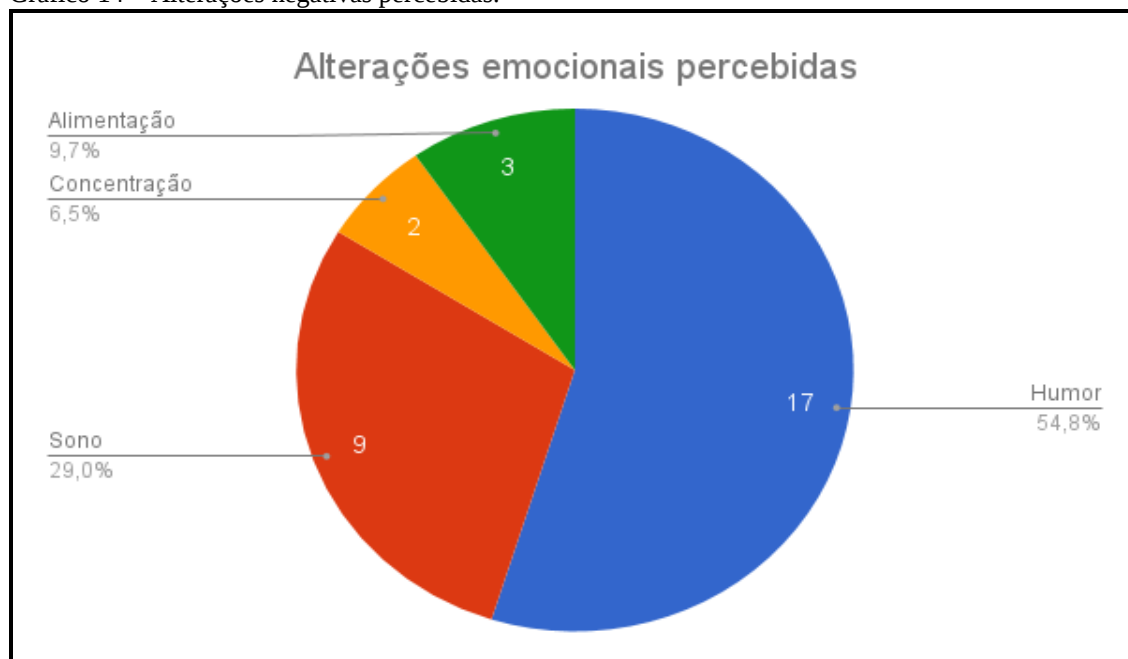


Fonte: Dados da pesquisa

Em média os afastamentos duram de 01 a 03 meses, conforme responderam 64% dos entrevistados. É de se ressaltar que esses afastamentos prejudicam o andamento das atividades do sistema prisional, tendo que certamente deslocar agentes de outras funções para cobrir a ausência daqueles que estão afastados.

O Gráfico 14 apresenta os dados com relação a alguma alteração negativa que os ASPs já sentiram durante o tempo que trabalham no sistema prisional.

Gráfico 14 – Alterações negativas percebidas.



Fonte: Dados da pesquisa

Os entrevistados em sua maioria apontaram que sofrem alteração negativa no humor, durante o tempo em que atuam no cargo que ocupam, ficando em segundo lugar a alteração negativa no sono. Vê-se que tais números trazem à tona a dura realidade destes profissionais, pois convivem em um ambiente que não lhes propiciam quase nenhum conforto e ainda atuam diretamente com os detentos.

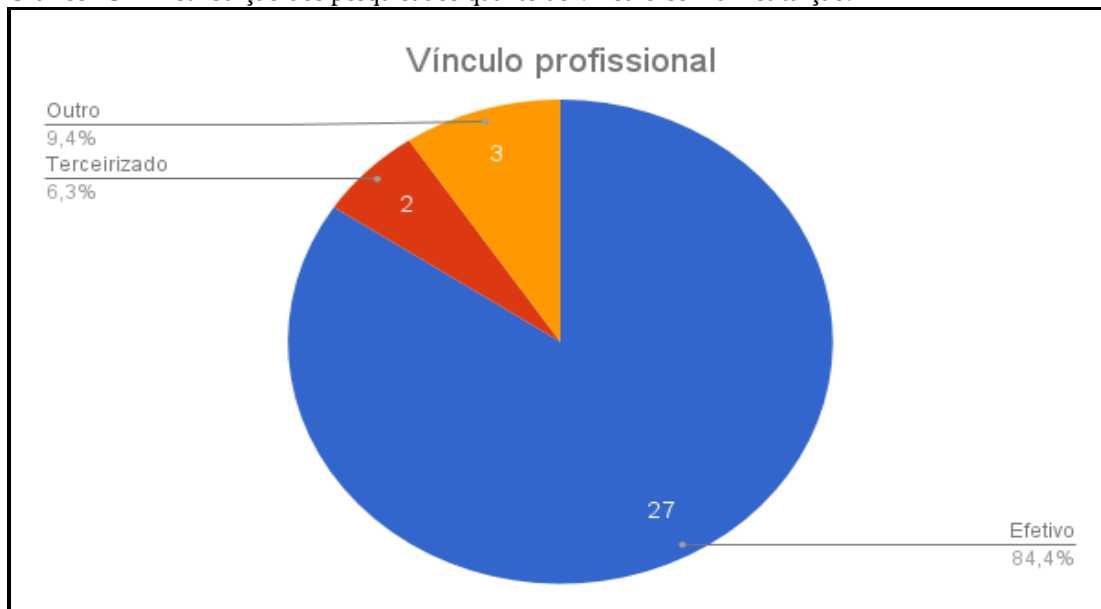
4.1.3 Dados dos contratos de trabalho do ASP

Apresentamos, a seguir, como os ASPs avaliam seu contrato de trabalho. Para tanto foi perguntado a eles sobre o vínculo profissional que têm com a instituição, a carga horária, a progressão/promoção na carreira, os cursos de capacitação, a proteção social, além do

estipulada no estatuto do servidor público do Estado, Lei n. 10.460/1988 e se exercem outra atividade profissional.

O Gráfico 15 mostram os dados do vínculo profissional dos ASPs

Gráfico 15 – Distribuição dos pesquisados quanto ao vínculo com a instituição.



Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico a princípio poderia demonstrar que a legislação no tocante à realização de concurso público vem sendo cumprida, pois 84,4% dos entrevistados são servidores efetivos.

Segundo o levantamento nacional de informações penitenciárias (BRASIL, 2015) atualmente, o sistema prisional brasileiro tem 7.61 pessoas custodiadas para cada servidor em atividade de custódia, ou seja, uma média nacional de 7,61 presos por agente. Afirma, ainda, que o número ideal de funcionários depende de vários fatores: tipo de unidade, quais serviços são terceirizados, tipo de preso que a unidade abriga, quais serviços são oferecidos internamente, quantos detentos auxiliam nos trabalhos internos, qual é a escala de trabalho dos funcionários e quais serviços são prestados por outros órgãos.

O Brasil apresenta setenta e seis mil, setecentos e sessenta e seis (76.766) servidores em atividade de custódia. Em Goiás aponta um mil quatrocentos e sessenta e sete (1.467) ASPs trabalhando nas oito (8) regionais. São, portanto, 10,50 presos por agente de segurança prisional. A recomendação da OIT é de cinco (05) presos por agente. Em Goiás está acima da média nacional e o dobro da recomendação da OIT (BRASIL, 2015).

A última atualização da ONU (2015) recomenda que o servidor prisional deve ser contratado em período integral. Nacionalmente, a cada dez (10) funcionários do sistema

prisional, sete (07) são agentes penitenciários, o apoio administrativo representa 10% e os outros, 7%. Os policiais militares representam hoje 3% (BRASIL, 2015).

Percebe-se que, se existe a média de dez (10) presos por agente, retirando-se o pessoal da administração que são em torno de 10% e aqueles que constantemente estão em licença médica, restam menos ainda para custodiar os presos internamente e também nas atividades extra muros.

A recomendação do Departamento Penitenciário Nacional é que os policiais devem exercer a função, para a qual foram nomeados e não cobrir funções de outras categorias da segurança pública. Em Goiás, o número de policiais militares nos estabelecimentos prisionais chega a sessenta (60), representando 0,50% do efetivo de todo o Estado. A média nacional é de três mil quinhentos e três (3.503) policiais militares, representando 0,82% (BRASIL, 2015).

No complexo prisional, onde se deu a pesquisa, há um posto militar (8ª Companhia Independente da Polícia Militar) para ajudar no controle de entrada, executar o policiamento nas imediações, controlar crises e escoltar presos para audiências, além de outras atividades correlatas.

Por outro lado, vê-se que, neste ano, o Governo de Goiás nomeou aproximadamente duzentos (200) agentes de segurança prisional, concursados do ano de 2014, o que poderá substituir os terceirizados e contratos temporários e ainda reforçar o efetivo.

O Gráfico 16 mostra os dados da carga horária dos ASPs

Gráfico 16 – Carga horária dos ASPs



Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico demonstra que os entrevistados cumprem, em sua maioria, a jornada de 40 horas semanais. A Lei n. 15.664 de 2006, que dispõe sobre o quadro permanente de pessoal da administração pública do Estado de Goiás, tem opções de trabalho de 30 e 40 horas e, se a jornada de trabalho corresponder aos dias de sábados, domingos e feriados em períodos diurnos e noturnos, será assegurado descanso semanal remunerado de vinte e quatro (24) horas consecutivas (ARTIGO 2º, §4º).

O Gráfico 17 apresentam os dados do cumprimento da carga horária dos ASPs.

Gráfico 17 – Forma de cumprimento de carga horária de trabalho



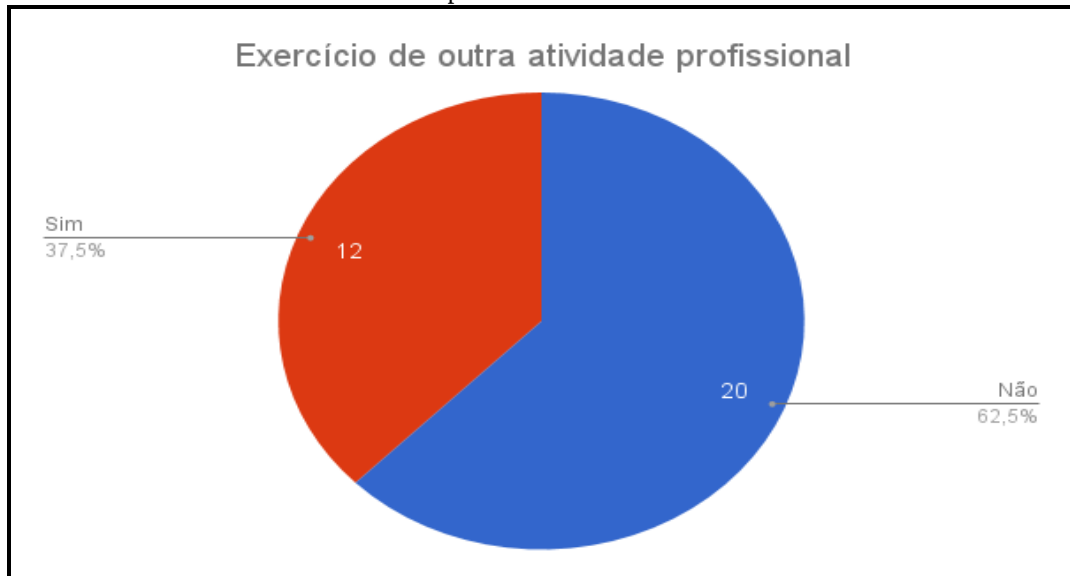
Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico é uma complementação do gráfico anterior, demonstrando que existe um nivelamento entre os servidores que atuam no período da manhã/tarde, com aqueles que atuam no regime de plantão.

Em seguida apresentamos o Gráfico 22, nesta ordem por complementar o Gráfico anterior, apesar desta pergunta no questionário aparecer como pergunta número 22, no total de 23 perguntas fechadas, como já havia dito anteriormente.

O Gráfico 22 apresenta os dados do exercício de outra atividade profissional pelos ASPs.

Gráfico 22 – Exercício de outra atividade profissional.

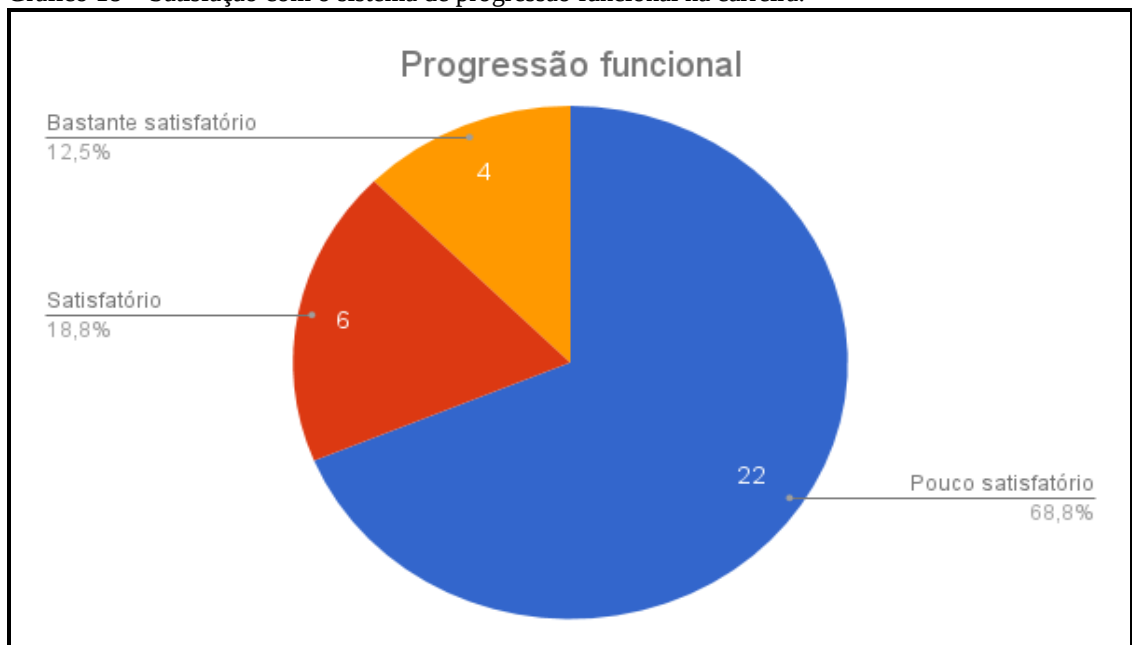


Fonte: Dados da pesquisa

Em decorrência dos entrevistados serem em sua maioria, servidores efetivos, este gráfico aponta que 62,5% dos entrevistados não exercem outra atividade profissional, o que demonstra certa coerência, até porque existem as vedações legais para tal exercício.

O Gráfico 18 mostra os dados da satisfação com o sistema de progressão funcional na carreira dos ASPs.

Gráfico 18 – Satisfação com o sistema de progressão funcional na carreira.



Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico demonstra um número interessante para a análise, uma vez que os entrevistados, em sua maioria consideram o sistema de progressão na carreira pouco satisfatório.

Fazendo uma comparação com os cargos de agentes federais da execução penal têm a seguinte estrutura conforme a Lei n. 13.327 de 2016, *in verbis*:

Art. 127 A partir de 1º de janeiro de 2017, a promoção às classes do cargo de Agente Federal de Execução Penal, de que trata o art. 122 desta Lei, observará os seguintes requisitos:

I - para a Segunda Classe: possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando no mínimo 60 (sessenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 3 (três) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

II - para a Primeira Classe: possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando no mínimo 80 (oitenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 7 (sete) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

III - para a Classe Especial: possuir certificação em eventos de capacitação, totalizando no mínimo 120 (cento e vinte) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 11 (onze) anos, ambas no campo específico de atuação do cargo;

IV - para a Classe Especial Sênior: possuir certificado de conclusão de curso de especialização ou de curso de formação específica equivalente, de no mínimo 180 (cento e oitenta) horas, e qualificação profissional com experiência mínima de 15 (quinze) anos, ambos no campo específico de atuação do cargo. (BRASIL, 2016) (grifo nosso).

O Estado de Goiás tem investido no plano de carreira do agente de segurança prisional, de acordo com as normas federais, a Lei Estadual nº 17.090/2010, *in verbis*:

Art. 3º A passagem de uma para outra classe dar-se-á pela promoção, sendo que o processo para tal deverá ter início nos meses de julho e dezembro, caso existam vagas disponíveis, e de um para outro padrão de subsídio pela progressão.

§ 1º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - carreira: a estruturação dos cargos integrantes dos grupos ocupacionais mencionados no art. 1º, previstos na Lei nº 15.674/06, em séries de classes, e estas subdivididas em referências, às quais serão atribuídos quantitativos próprios e adequados padrões, na forma do Anexo I desta Lei;

II – enquadramento: processo pelo qual o servidor passa a integrar classe e nível, obedecidas as regras e critérios fixados nesta Lei, dentro da nova organização da carreira proposta, atendida a correspondência de funções e de requisitos para seu exercício;

III - progressão: a passagem automática do servidor de um padrão de subsídio para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma classe;

IV - promoção: a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, respeitados os quantitativos de vagas disponíveis, e far-se-á por antiguidade e/ou merecimento, à razão de 2/3 (dois terços) e 1/3 (um terço) respectivamente, devendo ser elaboradas listas distintas para cada qual, observado o seguinte:

a) a antiguidade será apurada pelo tempo de efetivo exercício na Classe;

b) o grau de merecimento será apurado diante do aproveitamento em curso específico de aperfeiçoamento profissional a ser instituído com esta finalidade ou

outros critérios e requisitos objetivos que levem em conta o interesse da Administração, a serem definidos em ato do titular da Pasta do órgão gestor do Sistema de Execução Penal.

§ 2º Na ocorrência de empate entre dois ou mais servidores, quando da apuração do tempo de serviço na classe, para fins de promoção por antiguidade, será considerado privilegiado o servidor com:

I – maior tempo no cargo;

II – maior tempo de serviço público estadual;

III – maior tempo de serviço público;

IV – maior idade.

§ 3º Na ocorrência de empate entre dois ou mais servidores, quando da apuração do grau de merecimento, para fins de promoção por merecimento, será considerado privilegiado o servidor com:

I – titulação acadêmica de doutor em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 03 (três) pontos por curso concluído, até o máximo de 02 (dois);

II – titulação acadêmica de mestre em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 02 (dois) pontos por curso concluído, até o máximo de 03 (três);

III – titulação de especialista em curso concluído em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação e Cultura, à razão de 01 (um) ponto por curso concluído, até o máximo de 04 (quatro).

Art. 3º-A Ato da autoridade de maior hierarquia do órgão gestor do Sistema de Execução Penal instituirá Comissão Especial a ser composta por no mínimo 03 (três) servidores efetivos do órgão, competindo a esta a realização dos processos de progressão e promoção.

Art. 3º-B Será promovido *post mortem* o servidor integrante dos Grupos Ocupacionais previstos na Lei nº 15.674, de 02 de junho de 2006, que perder a vida por motivos relativos ao cumprimento do seu dever funcional ou em razão dele.

§ 1º A promoção *post mortem* é aquela que visa a expressar o reconhecimento do Estado de Goiás ao servidor falecido no cumprimento do dever ou em consequência dele.

§ 2º Na promoção *post mortem* não se aplicam as exigências para a promoção por outro critério, estabelecidas nesta Lei.

§ 3º A data de promoção a ser efetivada na forma deste artigo retroagirá à data do falecimento, observada a vigência desta Lei.

Art. 4º O enquadramento previsto no art. 3º, § 1º, I ocorrerá no nível A, da Classe ASP-I ou ANP-I, de acordo com o cargo do servidor.

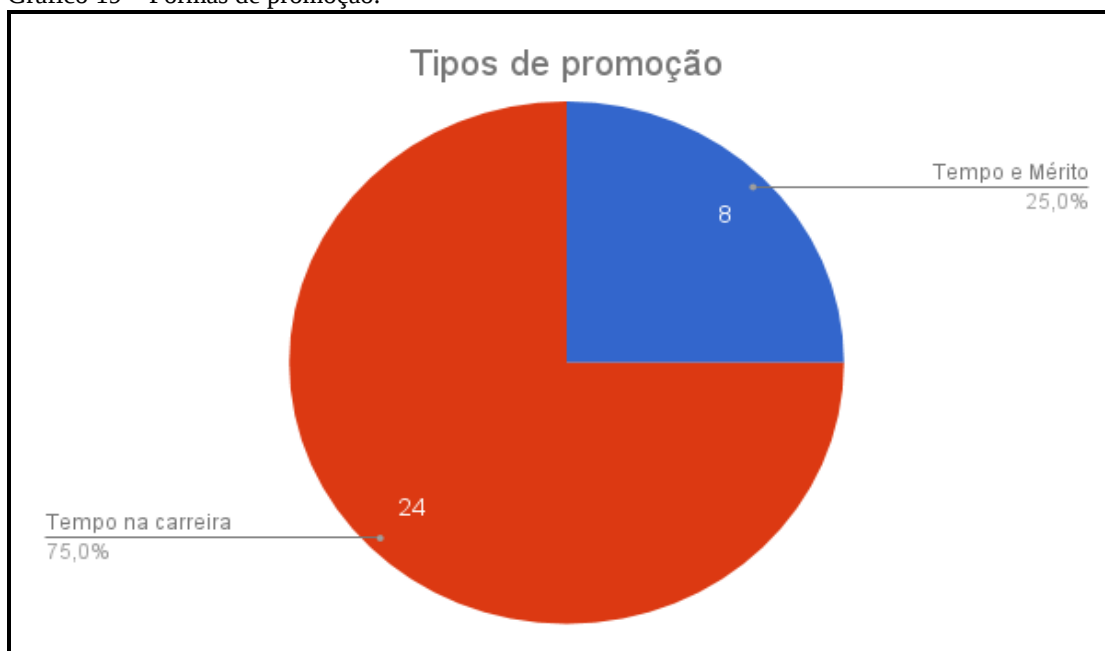
Art. 5º O servidor fará jus a grade; progressão após 02 (dois) anos de efetivo exercício em cada padrão.

Art. 6º A progressão e promoção implicarão o correspondente aumento do valor do subsídio do cargo, conforme o Anexo III desta Lei.

Veja que a estrutura da carreira do servidor está amparado por lei, no artigo terceiro (3º) estabelece progressões (III) e promoções (IV), sendo esta última por antiguidade e merecimento. Isto explica o grande número de especializações, demonstrados no Gráfico 6, ou seja, dos entrevistados dez (10) possuem uma pós-graduação.

O Gráfico 19 mostra que os ASPs têm se promovido de alguma forma, se não for por mérito, é por tempo de serviço.

Gráfico 19 – Formas de promoção.



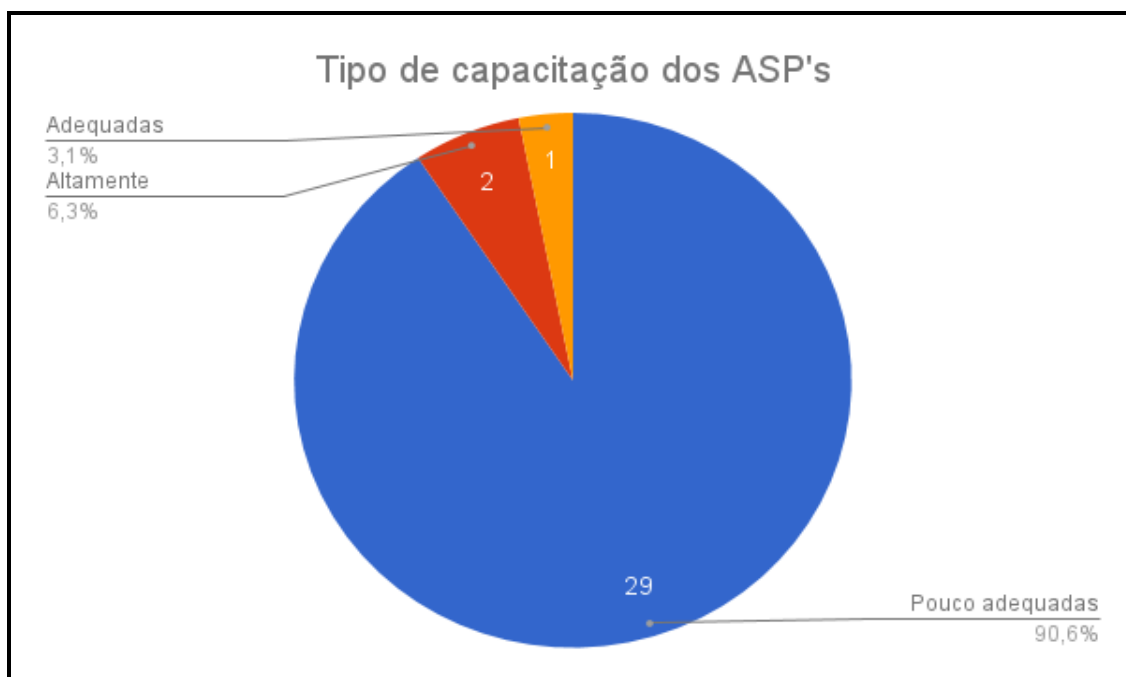
Fonte: Dados da pesquisa

Constata-se pela pesquisa que o tempo na carreira é a modalidade mais utilizada para conferir a promoção funcional dos servidores, deixando em segundo plano o aspecto meritório. O tempo de carreira é apurado pelo tempo de efetivo exercício na Classe, entendida como é o “conjunto de cargos pertencentes ao mesmo grupo ocupacional, agrupados na forma do Anexo I, segundo a identidade ou similaridade de suas funções” (BRASIL, 2006). No outro aspecto, o grau de merecimento é apurado diante do aproveitamento do titular do cargo em curso específico de aperfeiçoamento profissional a ser instituído para tal finalidade ou, ainda, a titulação acadêmica.

Verifica-se, que o agente tem mais acesso à promoção pelo tempo de efetivo exercício na carreira. Resta indagar se não há oportunidades para estudar, o que lhe daria a promoção por mérito com a titulação de Especialista, Mestre e Doutor.

O Gráfico 20 mostram os dados de frequência, pertinência e qualidade nas atividades de formação/capacitação para os ASPs.

Gráfico 20 – Adequação das atividades de formação/capacitação.



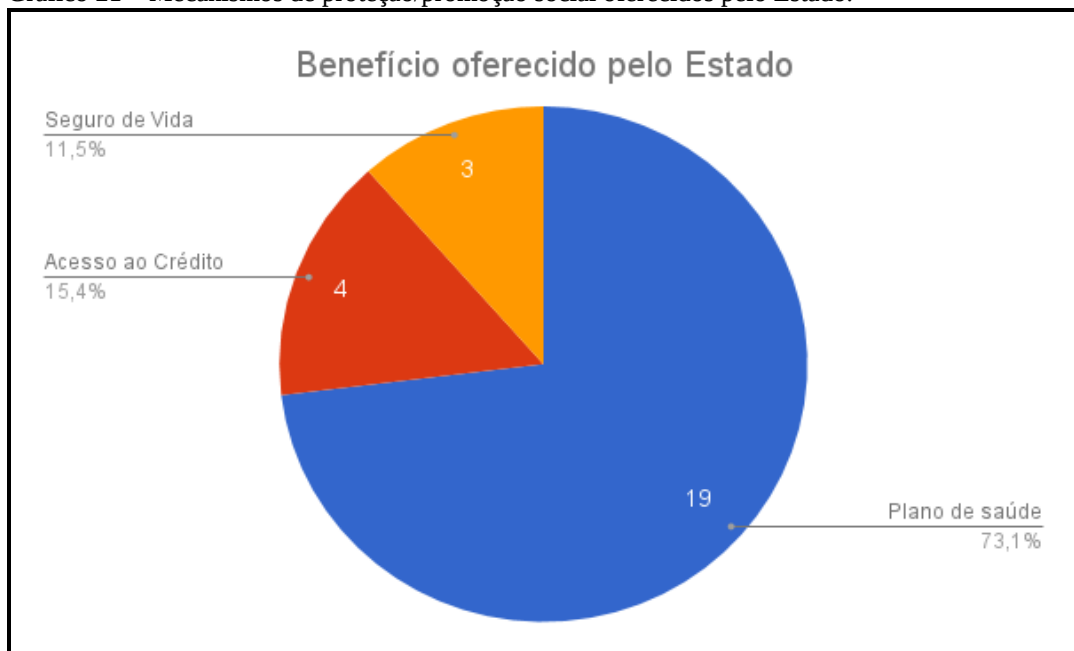
Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os entrevistados, 90,6% consideram que os cursos de formação e capacitação são poucos adequados.

Pelos resultados apresentados os cursos oferecidos pela AGSEP não têm motivado essa classe de servidores. A política penitenciária nacional, segundo dados do Infopen (2015) propõe uma articulação dos eixos para o enfrentamento dos problemas, uma redução do déficit de gestão, a intensificação das atividades de assistência técnica ao Estado, a partir de ações de capacitação dos servidores penitenciários e de produção de diretrizes e manuais de gestão.

O Gráfico 21 apresenta os dados sobre mecanismos de outra proteção/promoção social, que o Estado oferece, além daquelas previstas no Estatuto do Servidor Público do Estado de Goiás.

Gráfico 21 – Mecanismos de proteção/promoção social oferecidos pelo Estado.

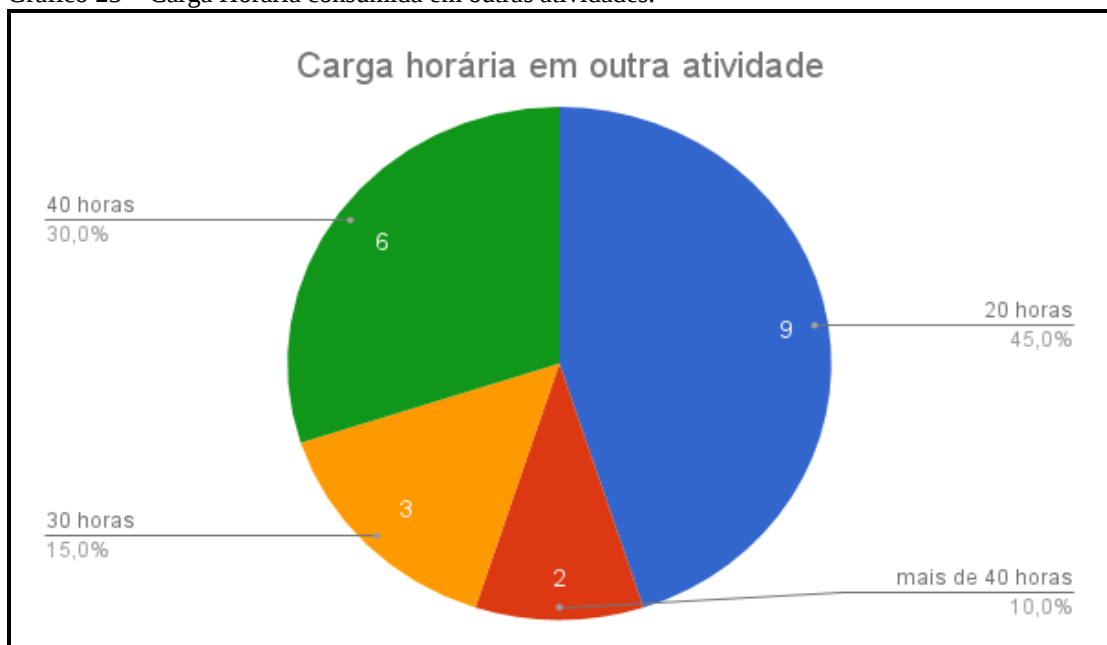


Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico apresenta que 73,1% dos entrevistados são contemplados, por plano de saúde; 11,5% por seguro de vida e 15,4% tem acesso ao crédito.

O Gráfico 23 apontam a carga horária consumida nestas outras atividades.

Gráfico 23 – Carga Horária consumida em outras atividades.



Fonte: Dados da pesquisa

Este gráfico aponta que 45% dos entrevistados que exercem outra atividade profissional, gastam 20 horas nesta atividade. E 10% gastam mais de 40 horas, o que se

apresenta de forma preocupante, pois lhes consomem todos os horários, retirando a possibilidade de desenvolverem atividades de lazer e familiares.

Concluindo, não seria possível um ser humano trabalhar 80 horas por semana, até porque não são atividades fáceis. Esta gráfico complementa os gráficos de números 17 e 22.

4.2 O trabalho do ASP nos depoimentos dos entrevistados

Neste próximo subitem serão apresentadas as análises das entrevistas semiestruturadas feitas com os diretores dos presídios selecionados para o estudo, o gestor de Recursos Humanos e o representante do sindicato da categoria. As entrevistas com cada um deles são apresentadas separadamente.

4.2.1 As entrevistas com os diretores das Unidades

O objetivo das entrevistas com os diretores das unidades é analisar qual a percepção dos entrevistados sobre as condições de trabalho dos ASPs.

No total, como foi mencionado, foram entrevistados três (03) diretores. O Quadro abaixo sintetiza dados do perfil destes entrevistados.

O diretor 1 é o diretor da Casa de Prisão Provisória; o diretor 2, da Penitenciária Feminina Consuelo Nasser; e o diretor 3, do Presídio de Segurança Máxima Cel. Odenir Guimarães.

Quadro 1: Dados dos diretores entrevistados.

	Tempo de serviço público	Há quanto tempo está no cargo	E nesta unidade	Vínculo	Sexo
Diretor 1	+ - 10 anos	06 anos	03 meses	Efetivo	Masculino
Diretor 2	11 anos	07 anos	01 ano e 07 meses	Efetiva	Feminino
Diretor 3	17 anos	05 anos	+ de 02 anos	Efetivo da PM	Masculino

Fonte: Dados da pesquisa

O primeiro questionamento feito aos diretores foi sobre o vínculo e tempo no cargo. Responderam que são estatutários o diretor 1 (CPP) da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Administração Penitenciária (SEAP), o diretor 2 (PFCN) veio da Secretaria da Educação com tempo de onze (11) anos e meio (1/2) e que está na Segurança Pública desde o ano de 2010, e o diretor 3 (POG) é militar. Completando a resposta anterior indagamos quanto tempo está no cargo, o diretor 1 respondeu a apenas três (03) meses, o diretor 2, um (01) ano e sete (07) meses e o diretor 3 disse estar mais de dois (02) no cargo.

O segundo questionamento foi para que descrevessem o conjunto de atribuições que compreende o cargo de Agente Prisional: os diretores 1 e 3 responderam que segue o cumprimento da lei de execução penal e as leis estaduais, o diretor 2 respondeu: custódia dos presos, segurança da integralidade física dos presos desta unidade, escolta interna e extra muros, evitar fugas, etc.

O terceiro questionamento: quais os problemas que os senhores identificam em relação às condições de trabalho dessa categoria de profissionais (EPIs, ambiente de trabalho, luminosidade, ventilação, alimentação, etc). Foram unânimes em responderem que quanto aos equipamentos, não há EPIs para todos os agentes; que o ambiente de trabalho não é ruim somente para os presos, que de forma análoga, o agente durante o serviço, também, encontra-se “preso”. Falta estrutura física nas unidades, equipamentos de trabalho, como detectores de metais, rádio, *body scan* – máquinas de radiografia interna. Quanto à iluminação o diretor 1 disse que conseguiu uma melhora com recursos próprios. O diretor 3 alegou faltar estrutura física na unidade; faltam equipamentos de segurança (EPIs), como rádio, munições, detectores de metal, máquina de radiografia interna (*body scan*).

O diretor 2 enfatiza dizendo que existe um fundo do Departamento Penitenciário específico para armamentos e que não são utilizados para esta determinada finalidade. No tocante à alimentação dos agentes está adequada e que não há ventilação e nem repouso para o almoço. Recentemente, para conter uma rebelião no POG, o diretor 2, disse:

(...) teve que fornecer todos os projéteis de arma de fogo que tinha em estoque para suprir a demanda que o momento estava requerendo, e, que ficou sem esses instrumentos básicos por horas, até a chegada dos novos.

O quarto questionamento: como estes problemas estruturais interferem no desempenho das atribuições dos agentes, o diretor 3 disse que não é salutar a forma que se executa o

serviço, que interfere completamente, caindo na desmotivação e insegurança. O diretor 1, disse:

(...) exemplificando que não é possível fazer uma escolta com falta de armamentos, no local de trabalho falta água para beber, há queda de energia; e que isso leva o servidor à corrupção, à entrada de drogas, celulares e outros equipamentos.

A quinta questão: Qual a relação entre agente prisional com o presidiário considerada ideal para um bom desempenho das atividades dos ASPs? Qual é a relação existente atualmente nesta unidade prisional. O diretor 1 respondeu: “que o ideal é um presidiário capaz de assumir sua culpa e disposto a se reintegrar na sociedade. Pois, os presos se consideram inocentes e não estão dispostos a trabalharem nem a estudarem”. O diretor 3 responde que a lei determina que os agentes lhe obedçam e se assim não for feito, existem as medidas mais severas. O diretor 3 complementa: “uma relação muito difícil, que vai além das funções relação custódia/custodiada, porque o agente de segurança prisional deve conhecer cada preso(a), sua vida externa e sua conduta interna”.

Acrescenta, relatando, que, “recentemente, uma ASP foi obrigada a fazer um parto na cela, mas quando chegou o auxílio médico prestado pelo *Serviço de Atendimento Móvel de Urgência* (SAMU), a criança já havia nascido”.

Em outro episódio, relata:

uma criança nasceu nas dependências da CPP e, posteriormente, a mãe foi condenada e veio cumprir pena no Complexo Prisional. Quando a criança já contava com aproximadamente um (1) ano e oito (08) meses de idade veio, pela primeira vez, a pisar na grama, posto que na CPP não tem área verde, todo o piso é no cimento. A criança fica apavorada com a grama, estava com medo.

Acrescenta, ainda, que a função do ASP com o preso é mais do que a lei regulariza, é íntima. Os ASPs se preocupam com a vida do preso, além da prisão, os ASPs cumprem mais do que está na lei, são psicólogos, educadores, assistentes sociais, enfermeiros.

Examinando as respostas à luz da Lei Estadual n. 17.090/2010, alterada pela Lei n. 18.300/2013, fazer um parto na cela ou mesmo participar ou ajudar, como está relatado, não está entre as funções/atribuições dos ASPs, cuidar de crianças numa cela, também, não. Podemos observar que as funções dos agentes vão além do estipulado pela lei.

O sexto questionamento está relacionado a forma de recrutamento dos ASPs. Todos os diretores disseram, unânimes, que a forma de seleção é o concurso público, com provas

psicológica, intelectual, física e social. O diretor 1 disse que não se exige muito, qualquer um pode ser um agente prisional. Completando, o diretor 3 disse que para a escolha o Estado deveria selecionar melhor, pois nem todos conseguem exercer a função. O diretor 2 disse que naquela unidade tem os agentes concursados de carreira (02), tem dezenove (19) vigilantes penitenciários temporários e dois (02) que estão à disposição para outro órgão.

Quanto ao sétimo, os entrevistados foram questionados a respeito da forma de vínculos existentes e qual é o predominante: os diretores disseram que os vínculos existentes entre os ASPs, são os temporários, estatutários e servidores à disposição, porém predomina os temporários. Esses passam por um processo seletivo de provas, executado pela Escola de Governo, o qual testa seus conhecimentos básicos, com prova de português, história de Goiás, matemática e legislação específica (LEP) e após esta fase, se aprovados, são convocados para análise da vida pregressa, com ausência do teste de aptidão física (TAF) e, por último, um período de quinze (15) dias, para o curso de formação.

Os entrevistados, em concordância, pensam que se houver um melhor recrutamento, feito por concurso público de provas com teste de aptidão física e curso de formação, com maior tempo de duração, abordando a realidade do meio ambiente de trabalho nas unidades prisionais seria a melhor forma de prepará-los para a exigência da função.

O oitavo questionamento é sobre os motivos mais prevalentes de afastamentos desta categoria profissional. Os entrevistados, por unanimidade, alegaram motivos médicos e psicológicos. Disseram que o ambiente de trabalho é bastante pesado, mesmo para os ASPs que optaram pelo plantão, revezando em 24 horas de trabalho com descanso de 72 horas; aqueles que preferem o expediente de 8 horas de trabalho por dia, com 02 horas de intervalo para o almoço.

Os horários de descanso não existem, porque a turma do plantão é reduzida e dificulta o trabalho nas carceragens, no momento da alimentação que deveria ter um período de descanso mais prolongado, atualmente, é, só trinta (30) minutos.

O diretor 2 disse ainda: “que há muito afastamento por problemas psiquiátricos (surtos), como síndrome de pânico, alcoolismo; atestam ainda, que os direitos humanos dos presos atrapalham a conduta dos ASPs e por esse motivo caem em descrédito”.

O nono questionamento completando a questão anterior, indagados a respeito dos motivos dos afastamentos em percentuais responderam que são oitenta (80%) relacionados a doenças infectocontagiosas e 20% transtornos psíquicos.

A décima questão relaciona-se com as medidas tomadas para melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores. Os pesquisados responderam: o diretor 1 e 3 disseram que a

gestão atual tem feito o que pode servindo os subordinados no que compete legalmente e atendendo prontamente no que é possível, estando sempre pronto ao diálogo, na condição de bom ouvinte e conselheiro e ainda encaminha para o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS) onde os ASPs tem atendimento com psicólogos e psiquiatras. O diretor 2 disse “também que existe o NASS, onde tem psicólogos para os servidores e encaminhamento para lá, no PATRONATO – Gerência de educação – porém, com pouca divulgação”. Relatou ainda, “que existe pouco atendimento para os servidores, o próprio passou por este serviço em julho/2015”.

E o último questionamento: se querem completar com mais alguma coisa. Relataram: o diretor 1 tem trabalhado no sentido de que tudo o que vem à mão para fazer, executamos conforme nossas forças, atribuindo a cada um dos servidores o que lhe compete fazer e, buscamos parceiros que possam auxiliar o Estado no cumprimento de suas obrigações. O diretor 3 se eximiu de responder.

O diretor 2 disse que o Estado poderia colocar uma rotina de psicólogos com oficinas, ginásticas laborais, para que os profissionais pudessem fazer algum tipo de treinamento diferente para encarar o sistema prisional com mais alegria e vontade de realizar as funções. Hoje a capacidade para presas é de 51 vagas, existem 43 presas, as ASPs ficam estressadas, há muito trabalho e pouco são os servidores, somente 5.

4.2.2 A entrevista com o gestor de Recursos Humanos

A entrevista com a gestão de RH teve como objetivo pesquisar informações sobre a categoria dos ASPs se o Estado tem apresentado estatísticas positivas em relação a esses servidores. São quatorze (14) questões, às quais o gestor de RH respondeu, prontamente.

A primeira e a segunda são questionamentos a respeito da atividade e o vínculo com o serviço público, disse “que está na atividade como gestora, na Secretaria de oito (08) anos e que é estatutária da polícia civil, remodelado pelo processo meritocrático do Estado, desde o ano de 2010”.

A terceira questão está relacionada com as atribuições do cargo de ASP. Disse “que as atribuições estão na lei e na função, exerço dentro das normas, tenho que ampará-los, porém dentro da lei”.

A quarta questão é sobre as condições de trabalho dos ASPs que são requeridas para o desempenho da função. Respondeu que:

“não são excelentes, assim como a maioria dos nossos órgãos no Brasil, obedece a um mínimo de condições razoáveis, que o Estado pode oferecer; há necessidade de muitas melhoras, estamos trabalhando com condições boas, razoáveis, mas não dentro do padrão de excelência”.

Relatou ainda, que, a pergunta é muito genérica.

A quinta, em continuação, à anterior, pergunta quais destas condições ainda não são observadas hoje, e quais as razões para que não estejam atendidas. Respondeu:

“uma delas é proporcionar o trabalho com segurança, pessoal, sanitária, falta uma condição da execução do trabalho dentro do sanitário, higiene e saúde, com uma carga horária muito longa, fica muito exposto ao sistema dentro da unidade prisional, o que lhe falta condição estrutural de higiene, deixando o Estado de ampará-lo”.

A sexta questão indaga quais destas condições não são observadas hoje e quais as razões disto (para que as condições de trabalho não estejam sendo atendidas). A entrevistada respondeu:

“as políticas públicas voltadas para esta área são muito grandes, desde termos federais, estaduais e municipais, porém, a demanda também é crescente, então tudo que se faz não é visto estatisticamente, por causa do número de detentos. Uma das principais melhorias nas políticas públicas é o cumprimento da LEP e uma educação de qualidade ajudaria muito nesta área. A ausência do Estado na educação faz aumentar o número da criminalidade e, quanto mais o Estado investe no setor da segurança pública, mais tem a oferecer, em razão do crescimento populacional de criminosos, é muito rápido”.

A sétima indaga sobre a existência de Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) para a categoria, e o que o PCCS informam sobre as condições de trabalho dos agentes. Respondeu dizendo que:

“o PCCS é um dos melhores do Estado, assegura a carreira com possibilidades de chegar ao último nível, com promoções, progressões, antes de se aposentar. Dentro do PCCS há progressões a cada dois (02) anos, e, que as atuais diretorias do sistema devem ser ocupadas por um ASP efetivo, na carreira, o plano foi muito bem feito, muito bem planejado”.

A oitava questiona o índice de rotatividade desses trabalhadores. Responde que “não é alto, menos de vinte (20%), porque são servidores que ficaram 02, 03 ou 04 anos até passarem em concursos, ou seja, os temporários viram efetivos e continua o déficit”.

A nona questiona o índice de absenteísmo, que respondeu “não é alto, atingindo uns três (3%)”. A décima questiona o motivo dos afastamentos e a rotatividade na função. Respondeu: “os afastamentos são causados em sua grande maioria por corrupção, doenças mentais e uma porcentagem pequena, posse em outros concursos públicos, para cargos melhores”.

A décima primeira questiona em termos percentuais os afastamentos por atestados médicos, e quais as causas mais comuns. A entrevistada respondeu “que são bastante altos superiores a vinte (20%), por doenças mentais são mais comuns, que é, inclusive, estudo feito pela Secretaria Estadual de Saúde, para um melhor diagnóstico, deste problema”.

A décima segunda é questionada a respeito das metas programadas e quais as realizadas em relação a investimentos nas condições de trabalho desta categoria e quais são os fatores que impedem a realização de metas do plano de trabalho. A entrevistada respondeu:

“que há uma melhoria dentro das unidades prisionais, com maior segurança. Que trabalham com dificuldades contra a corrupção, com auditorias frequentes e executam cursos de capacitações, etc. Os impedimentos são sempre os mesmos: a falta de recursos financeiros, o pequeno número de servidores efetivos nesta área, com dificuldade na rotatividade dos funcionários”.

A décima terceira indaga o que pode ser feito para uma melhoria desta situação. A entrevistada responde que:

“melhorar as políticas públicas ou reorganizar as já existentes seria uma forma de solucionar em parte os problemas; outro seria a realização de concursos públicos, para atingir o número quantitativo que o Estado precisa. Hoje temos novecentos e dezesseis (916) efetivos e um mil cento e sessenta e dois (1.162) de contratos temporários. Existe um concurso público recente para nomeação, estamos trabalhando para o chamamento dos aprovados neste concurso para suprir um pouco a demanda”.

A décima quarta nesta questão requer que a entrevistada identifique investimentos em fatores críticos para a melhoria do desempenho das atribuições dos agentes. Respondeu que “a primeira questão é minimizar a corrupção; a segunda é conter a violência interna; e, a outra é

quanto a saúde mental dos servidores, que a secretaria está trabalhando com projetos para ter uma equipe multiprofissional, para atender os funcionários do setor”.

4.2.3 Entrevista com o representante do sindicato

A entrevista com o representante do sindicato teve a finalidade de verificar se a gestão está cumprindo realmente com os planos e se as importantes reclamações dos ASPs estão sendo efetivadas realmente. São doze (12) perguntas iniciando com o vínculo do representante, os problemas enfrentados pela categoria e o que está sendo feito para isto.

O primeiro e o segundo questionamentos dizem respeito ao vínculo e ao tempo de exercício nessa atividade; disse ser efetivo, há quatorze (14) anos e está nessa atividade, como representante da categoria, desde 2009, a época da fundação.

O terceiro quanto as atribuições do ASP e quais são as condições de trabalho exigidas para o desempenho da função. Respondeu que: “as atribuições são amplas, eles têm a preocupação de atendimento, segurança, assegurar as visitas de advogados, juízes, escoltas prisionais, gestão, plantão, coordenador, diretor, etc”. Disse, ainda, que “as condições de trabalho não são boas, falta tudo”.

Trouxe a questão relativa ao cumprimento da lei nº 17.090/2010, que prevê que diretor de presídio deve ser um agente de segurança prisional, conforme o artigo 9º, *verbis*:

Art. 9º As funções de chefia, superintendência, direções de unidades prisionais, coordenações, supervisões, gerências e quadros técnicos, dentro da carreira de Agente de Segurança Prisional serão privativas de servidores efetivos da Superintendência do Sistema de Execução Penal (SUSEPE), conforme o Anexo II desta lei.

Ficou bem claro nas entrevistas que os cargos de direção dos estabelecimentos penais muitas vezes são ocupados por indivíduos com indicações políticas, sem qualquer preocupação com a necessária competência técnica.

Inclusive relata: “que o atual diretor do Presídio Odenir Guimarães (POG) não é Agente de Segurança Prisional, e que esta entidade está providenciando para que o Estado cumpra este dispositivo da lei, com a retirada deste diretor e a nomeação de outro que seja ASP”.

A quarta questão indaga os problemas identificados em relação às condições de trabalho dessa categoria. Respondeu: “a falta de efetivo é o maior entrave, exemplifica que a cadeia pública da cidade de Quirinópolis tem um (01) agente de segurança prisional, com cento e cinquenta sete (157) presos”; completa dizendo: “a estrutura física é outro problema,

sem segurança nenhuma; a falta de armamentos, não há armamentos suficientes para todas as unidades; a alimentação é bem fraca; o horário de descanso não existe, o almoço só tem metade (1/2) da hora, para os plantonistas”.

A quinta questão refere-se aos investimentos do Estado nas condições de trabalho dos ASPs. O entrevistado respondeu: “que acha que o dinheiro que é direcionado para o sistema é desviado, o dinheiro dos fundos é desviado, porque falta tudo, grades de celas, colchões, paredes, etc”.

A sexta pergunta, quais são as reivindicações apresentadas ao Poder Público, e, dentre elas quais foram atendidas. Respondeu que: “foi proposta, pela gestão, a construção de celas para os agentes prisionais, condenados e que cumpram penas”. Complementa dizendo: “recentemente houve a inauguração de quatro (04) delas masculino e um (01) feminino, dentro do prédio do PATRONATO”.

O sétimo questionamento diz respeito ao quantitativo dos agentes nas unidades prisionais de Goiás, qual quantitativo seria considerado satisfatório, observando a proporção de ASPs pelo número de presos. Respondeu dizendo: “que são hoje setecentos e setenta (770) efetivos e um mil e quinhentos (1.500) com contratos temporários. O satisfatório hoje seria três mil e quinhentos (3.500) efetivos para o Estado”.

Completo o questionamento dizendo que o curso de formação para os contratados é de quinze (15) dias e para os efetivos é de quarente cinco (45) dias. Perguntado se esse número é suficiente para o preparo desses agentes, respondeu: “que não seria suficiente; ao menos dois (02) meses para preparação, seria, assim, satisfatório”.

A oitava questão indaga a respeito da forma de ingresso e na nona os tipos de vínculos existentes, quais tipos mais usados. Respondeu dizendo que a forma de ingresso destes servidores é o concurso público e a seleção para contratação temporária. Os vínculos existentes são esses últimos, o que mais predomina é a contratação temporária.

A décima indaga se a categoria tem PCCS e o que implementado no plano. Respondeu:

“que existe um PCCS e que foi implementado na gestão, a forma de pagamento de vencimento por subsídio; o aumento da periculosidade, passando para setecentos e cinquenta (R\$ 750,00) reais, como risco de vida; a retirada do militar do sistema, sendo os cargos de gestão do sistema privativos do agente de segurança prisional e ainda o pagamento de quem exerce a função de professore para o sistema”.

A décima primeira pergunta se pode indicar quais os motivos prevalentes nos pedidos de afastamentos do trabalho. Respondeu:

“que é muito sério, é um local bastante estressante, 10% dos afastamentos são causas psicológicas. O Estado precisa oferecer médico, psicólogos, a Secretaria (SEAP), que é um parceiro, existe um núcleo de apoio com psicólogo e psiquiatra. Dificilmente o cidadão se desloca para ser atendido em outro local, por isto seria necessário que esses profissionais viessem até o local de trabalho facilitando o atendimento”.

Na décima segunda pergunta se tem algo a mais a dizer, responde que: “o sistema prisional de Goiás, em conjunto com o Brasil, está eliminando do sistema às terceirizações, que não têm profissionalização. Deseja que as PEC 308⁵ e a PEC 14 sejam aprovadas; e mais educação e investimento para o setor; a construção de quatro (04) presídios regionais”.

⁵ Propostas de Emenda à Constituição (PEC 308 e 14), as quais transformam o agente penitenciário em polícia penal, cria as polícias penitenciárias federal, distrital e estadual, acrescentando essas polícias ao rol dos órgãos do sistema de segurança pública, e determina como competência dessas novas instâncias a segurança dos estabelecimentos penais e a escolta de presos. O objetivo é liberar as outras polícias, como a civil e a militar, das atividades carcerárias.

CONCLUSÃO

O objetivo geral dessa pesquisa foi investigar as condições de trabalho dos Agentes de Segurança Prisional (ASP) e as estratégias de enfrentamento das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho do sistema prisional do Estado de Goiás, com foco no trabalho decente.

O ASP exerce uma das profissões mais perigosas segundo a OIT e esta pesquisa teve a intenção de mostrar o cotidiano destes profissionais no exercício de suas atividades e, ao mesmo tempo, sugerir melhorias.

O trabalho deste segmento profissional específico deve se pautar na missão de: vigiar, observar e fiscalizar o comportamento dos detentos. Dentre outras atividades, os ASPs: previnem alterações na ordem interna, impedem eventuais fugas, realizam a contagem dos internos em suas celas, efetuam rondas periódicas preestabelecidas, conduzem e escoltam detentos e reclusos aos estabelecimentos nos quais a sua presença é demandada, além de executar outras tarefas correlatas às suas funções.

O trabalho desenvolvido pelos ASPs por vezes pode levá-los a um grande desgaste, pois, estão numa posição limítrofe, na qual convivem entre a lei e a ordem de um lado, e o crime e a desordem de outro lado. Ademais, sofrem grande pressão para a manutenção da ordem dentro do sistema prisional.

O labor dentro da prisão exige da categoria do ASP uma dinâmica própria, tendo em vista que desempenha suas funções dentro de um ambiente de trabalho propício à violência, que, por vezes, é de difícil controle, o que costuma causar um estresse contínuo, pela necessidade de permanecerem em alerta constante.

Para cumprir um dos objetivos específicos do trabalho que é o de identificar as condições de trabalho desta categoria de trabalhadores, foi utilizado um questionário que fora respondido pelos próprios ASPs, além de terem sido feitas entrevistas com pessoas ligadas diretamente ao ambiente como o presidente do sindicato profissional, diretores das unidades prisionais relacionadas e o gestor de RH.

Com essas informações, foi constatado que os ASPs passam anos trabalhando no interior dos presídios com condições de trabalho precárias, com a ausência de iluminação, alimentação fraca, ausência de água potável, condições sanitárias ruins, dentre outras situações que estão em desacordo com as metas da OIT. Ademais, houve a confirmação do Relatório de Inspeção nos Presídios do Estado, feito pela Corregedoria da Justiça, que mostrou que os presídios têm uma estrutura arcaica e foram construídos há muito tempo, sem condições de reforma.

A pesquisa constatou que, além de o ambiente de trabalho dos ASPs apresentar condições ruins, não possui equipamentos suficientes de segurança e proteção, sendo enfatizada a precariedade na infraestrutura dos presídios, que gera uma maior propensão de doenças infectocontagiosas. Ademais, quanto à qualidade no fornecimento de alimentos, a pesquisa deixou claro, que o ambiente de preparo dos alimentos não corresponde ao ideal.

Os equipamentos de proteção individual e coletivo não estão adequados ao trabalho e necessitam de melhorias, conforme respostas dos entrevistados, e os organismos internacionais recomendam que cada unidade prisional deva ter um kit básico de segurança para auxiliar os ASPs nas funções, o que não ocorre na realidade.

As regras existentes nas unidades prisionais nem sempre são cumpridas totalmente e a aplicação da lei penal nem sempre é imposta de maneira adequada, de modo que o preso é esquecido na cela e, para piorar, as facções do crime organizado ganham força e se estendem no interior dos presídios. Além dessa situação, é sabido que o Sistema Prisional brasileiro vive momentos de tensão, havendo constantes notícias de rebeliões, mortes, fugas e a transformação em reféns de visitantes e servidores do sistema, situações que engrossam o discurso de meio ambiente de trabalho aquém das expectativas da OIT.

A pesquisa demonstrou ainda que os ASPs executam sua função além do que está na Lei nº 17.090/2010, e a gestão, tendo conhecimento de tal fato, tenta ampará-lo na lei sem grande sucesso.

Notadamente as atividades dos ASPs são extensas e completas, uma vez que todo o aparato das unidades do Sistema Prisional entre presos e internos são feitos por tais agentes, o que engloba a segurança individual e coletiva de tais unidades. Nas pesquisas, os entrevistados enumeraram vários instrumentos utilizados para a segurança pessoal dos ASPs, que, no entanto, não existem ou existem sem funcionamento correto, confirmando o Relatório de Inspeção aos Presídios de Goiás (2105/2017).

Não obstante todo o exposto, as repostas dos ASPs revelaram que o Estado de Goiás tem avançado no cumprimento das metas traçadas pelas organizações internacionais e nacionais no tocante às condições de trabalho desses profissionais.

Todavia, mesmo com avanços, na realidade verificada pelas autoridades governamentais, através do Plano de Desenvolvimento Estratégico do Governo de Goiás referente a 2012-2015, estavam previstas ações para o desenvolvimento e qualificação apenas aos reeducandos, não englobando os trabalhadores do sistema prisional do Estado (ASPs).

Observa-se que este plano estratégico não cita ou desenvolve o trabalho decente, expressão esta implantada pelo plano Federal. Assim, pode-se concluir que o governo do Estado não tem dado à atenção necessária a classe trabalhadora do sistema prisional.

Segundo entrevista com a gestão de RH, os ASPs estão enquadrados no melhor Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Estado, possibilitando progressão a cada dois anos de trabalho, assegurando a chegada ao último nível com promoções. Todavia é sabido que quanto mais o Estado investe nesta área mais se tem a investir. Ademais, se a Lei de Execução Penal (Lei n. 7.210/1984) fosse totalmente cumprida, as condições de trabalho dos ASPs poderiam ser melhoradas. E mais, não obstante a maioria dos ASPs que responderam ao questionário terem se identificado como servidores efetivos concursados, o relato do gestor de Recursos Humanos e do representante do sindicato informa que existem muitos servidores contratados por contrato temporário e que possuem salário menor que o do servidor efetivo.

O gestor de Recursos Humanos relatou que a Secretaria da Segurança Pública do Estado de Goiás aguarda o término do concurso em andamento para iniciar a convocação dos aprovados. Porém, ao que tudo indica, o déficit de servidores permanecerá, tendo em vista que a maioria dos aprovados no concurso são os próprios agentes que já estão atuando como temporários.

Nesta mesma discussão, vê-se que os cursos de formação, tanto para os efetivos (45 dias), quanto para os temporários (15 dias), não são suficientes para preparar um agente de segurança prisional para atuar nos presídios. O representante do sindicato afirmou que tanto este curso deveria ser no mínimo de 02 (dois) meses, independentemente da vinculação que o ASP tenha com a Administração Pública. E mais, faz necessário que o ASP tenha um perfil apropriado para o permanente exercício de suas funções, vez que lhe é exigido um empenho e comprometimento para com o presídio do qual faz parte e, por isso, o representante do sindicato profissional propõe um curso de formação extenso, a fim de verificar melhor este perfil.

Prisões são instituições que causam dor e sofrimento aos diversos grupos que ali permanecem, sobretudo aos ASP, que tem sentimentos ambíguos; de um lado, a satisfação com o emprego e a estabilidade; do outro, o medo, a angústia, a solidão, a ansiedade, a tensão física e emocional e o receio de não atingir os propósitos previstos na legislação.

Segundo a gestão de RH, existem causas diversas de afastamentos dos ASPs do trabalho e a principal delas é a corrupção, seguindo das doenças mentais. Na mesma linha, os entrevistados disseram que 80% dos afastamentos dos ASPs estão relacionados a problemas de saúde física e psiquiátricos e corrupção. E complementaram dizendo que estes

afastamentos causam um excesso de trabalho aos servidores efetivos pela dificuldade de rotatividade e, que o Estado se empenha na busca de soluções para a melhoria das condições de trabalho desta categoria, porém tudo que se faz não é visto estatisticamente por causa do crescente número de detentos.

Dados atuais mostram que 30% dos trabalhadores em presídios apresentam consumo elevado de bebidas alcoólicas e um em cada dez sofre de transtornos psíquicos (LOURENÇO, 2010). Sobre este contexto o gestor de RH relatou que os índices de afastamentos estão em torno de 30%, confirmando os dados obtidos pelos próprios ASPs.

Recentemente, o Estado firmou um Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público, reorganizando a situação dos concursos para a categoria. Passou, também, a investir em capacitação, porém, esses avanços só poderão tornar políticas públicas se houver um planejamento e organização na estrutura do sistema penitenciário.

O Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária recomenda que a melhor forma de dar efetividade e eficiência às questões penitenciárias seria a criação de pastas autônomas que possibilite o planejamento de ações, pois cada presídio é um ambiente autônomo e diferente, com suas regras e problemas específicos.

Uma das metas da OIT para execução do trabalho decente no ambiente dos trabalhadores do sistema prisional seria o diálogo entre governo, trabalhadores e a iniciativa privada, no sentido de ouvir as tensões do sistema pela fala dos próprios trabalhadores e as soluções propostas, a fim de alcançar um remédio eficaz para este ambiente de trabalho cheio de tensões.

No tocante ao último objetivo específico de subsidiar políticas públicas visando a melhoria das condições de trabalho desta categoria de trabalhadores, é possível que sejam desenvolvidas políticas públicas capazes de proporcionar melhores condições de vida aos trabalhadores do sistema penitenciário, oferecendo treinamentos adequados e aperfeiçoamento no ensino (capacitação e reciclagem) adequado às práticas dos agentes penitenciários, como exemplo: tiro, utilização de armamentos, gerenciamento e controle de crises e massas, imobilização, defesa pessoal, escolta, direção defensiva etc.

Ao mesmo passo é essencial a realização de concursos públicos regulares, como meio de recomposição constante do quadro de pessoal, assegurando aos ingressos uma jornada de trabalho que suporte a tensão do dia a dia profissional.

Ficou constatado na pesquisa que o número de ASPs nas unidades pesquisadas é insuficiente em comparação ao número de detentos, que é permanentemente crescente, e, conforme já visto, o concurso atual não vai reduzir esse déficit.

Segundo os entrevistados, o Estado fracassa quando seleciona pessoas para trabalhar em um ambiente de trabalho tão pesado, pois que não lhes concede condições mínimas para exercer a função com dignidade.

Em entrevista, um dos diretores afirmou que seria muito valioso se o Estado tivesse um programa de psicologia dentro dos presídios direcionado especificamente ao ASP, além de este trabalho psicológico ser realizado com frequência no trabalho, e não ocasionalmente. Sugeriu ainda um exercício profilático dos psicólogos, com dinâmicas que trabalhassem a rotina de trabalho dos ASPs, o que possibilitaria uma melhora no funcionamento da função no trabalho e em outros aspectos na vida diária deste trabalhador.

A fragilidade e a superlotação das celas das unidades prisionais junto com a ausência de infraestrutura com dignidade também afetam as condições de trabalho dos ASPs, que se sentem frustrados na execução do trabalho, pois não conseguem entregá-lo com tanta eficiência.

Segundo os entrevistados, o Estado de Goiás não investe neste setor como deveria, de modo que não há reposição de grades das celas, reparos de paredes nem troca de colchões, ou seja, não é feita a manutenção mínima. Exemplificando, foram citadas as cadeias públicas do interior do Estado que estão desabando em razão das chuvas.

As reformas das unidades prisionais muitas vezes não obedecem a um padrão mínimo de segurança e objetivam unicamente a economia de recursos. O PPA 2012-2015, por exemplo, estabeleceu um valor de R\$12.767.922.000,00 a ser gasto com programas que tornem o cidadão mais seguro, ou seja, 22% do orçamento geral do Estado poderia ser destinado para a segurança dos Agentes de Segurança Prisionais. No entanto, o Estado não cumpre o mínimo do que está projetado e deixa os agentes inseguros, tornando o trabalho mais árduo e desgastante.

Os ASPs estão sem preparo, sem curso de aperfeiçoamento compatível, sem material de trabalho e de segurança, além de perceberem salários baixos (como os contratados com o salário de R\$1.500,00). As principais exigências são: melhoria das condições de trabalho, aprimoramento profissional, respeito à categoria, que são fatores decisivos para que os ASPs possam exercer a função com dignidade e serem transformados em profissionais responsáveis e cumpridores de ofícios.

Além disso, a valorização profissional que trabalha nas unidades prisionais, com a busca da dignidade humana e conformidade com as metas da OIT, no tocante ao trabalho decente, poderia ser um fator que contribuiria para a diminuição da criminalidade, em razão de um trabalho mais efetivo de ressocialização dos detentos.

É de conhecimento geral que o sistema penitenciário brasileiro tem superpopulação carcerária e o investimento não é feito ou não chega ao destino final como deveria. Como consequência, são observadas péssimas condições de trabalho dos ASPs, notadamente em relação à segurança e higiene precárias, pela falta de equipamentos e sistemas eletrônicos modernos; proteção contra incêndio, rebeliões e fugas; viaturas em bom estado de conservação; instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos em pleno funcionamento e higienizados; eliminação de infiltrações, umidade, vazamentos e mau cheiro; instalações elétricas bem conservadas.

Ademais, é imprescindível o acompanhamento intenso e por pessoal qualificado da saúde física e mental dos ASPs, que devem ser amparados por profissionais, tais como psicólogos, assistentes sociais, médicos, para evitar que a carga e a natureza do trabalho realizado gerem consequências irrecuperáveis.

Tudo isto será possível quando os investimentos forem mais bem geridos e as verbas forem aplicadas para essas melhorias. Uma alternativa poderia ser a privatização dos presídios, o que já acontece em algumas unidades da federação: Amazonas, Ceará, Bahia, Espírito Santo e Santa Catarina (LOURENÇO, 2010).

Por outro lado, alguns Estados brasileiros têm adotado a política do Sistema da Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC), que são instituições conhecidas como uma entidade civil que não possui fins lucrativos, que busca a reintegração social e a recuperação do condenado. Esse sistema é uma entidade auxiliar do Poder Judiciário e Executivo, atuando na execução penal e na administração do cumprimento da pena privativa de liberdade.

No Brasil, registra mais 100 unidades desse sistema. Em Itaúna (MG) onde o sistema se encontra instalado não possui agente de polícia civil ou militar, a administração do local é feita por funcionários e voluntários. Os próprios reeducandos são responsáveis pela sua recuperação através dos Conselhos Sinceridade e Solidariedade (CSS) um em cada regime e pelo coordenador da cela.

Esse tipo de Sistema Prisional não possui nenhum tipo de remuneração que ajude os condenados. O Sistema se mantém através de doações de pessoas físicas, jurídicas e entidades religiosas, de parcerias e convênios com o Poder Público, instituições educacionais e outras entidades, da captação de recursos junto a fundações, institutos e organizações não governamentais, bem como das contribuições de seus sócios.

Entretanto, no universo do trabalho dos agentes penitenciários, a preocupação demonstrada formalmente no PPA, nas legislações extravagantes⁶, nas normas da OIT e da OMS, quase não se transforma em ações concretas para o enfrentamento do problema tão recorrente no sistema prisional do País.

É sempre importante frisar que esse quadro demonstra pouca preocupação com a melhoria das condições de trabalho dos agentes penitenciários, o que deve ser modificado, pois dentro do sistema prisional eles são os servidores que mais se expõem aos riscos e tensões do ambiente carcerário. Portanto, são os profissionais que mais necessitam de ações constantes e firmes para reduzir os impactos negativos do trabalho na saúde, como restou configurado pelas respostas obtidas nas entrevistas.

Assim, essa pesquisa abordou as condições de saúde e de qualidade de vida dos profissionais, bem como os dados de adoecimento e afastamento, esperando que sirva como alerta para que as autoridades elejam como prioridade e implementem como estratégia de governo uma política de enfrentamento aos graves problemas que afetam a saúde dos agentes penitenciários e, por consequência, haja efetiva melhoria, evitando, assim, que os ASPs continuem adoecendo e envelhecendo precocemente dentro do ambiente de trabalho.

Ademais, devem ser buscadas políticas públicas que confirmem que os ambientes institucionais sejam salubres (ventilados e iluminados) e que haja redução da jornada de trabalho dos ASPs, ou que, pelo menos, diminua o tempo de trabalho no interior dos presídios.

Passamos por mudanças sociais, com forte tendência de melhorar o sistema prisional por inteiro, sabemos das dificuldades encontradas pelos governantes em ajustá-las, porém, políticas públicas são necessárias para garantir um mínimo de condições e relações de trabalho para esses profissionais do cárcere.

Essa pesquisa não tem a pretensão de esgotar o tema, contudo de conduzir o trabalho no sentido de dar destaque às condições de trabalho dessa categoria de trabalhadores, com o fim de ajudar a melhorá-la.

Portanto, pode-se concluir que as condições de trabalho dos ASPs se mostram precárias, no tocante aos equipamentos de segurança e proteção, contudo, resta evidente que existe um avanço na política de governo, notadamente, quanto à preocupação na melhoria na estrutura física dos presídios, com projetos de construções de novos e reformas, e, também,

⁶ São as leis que são válidas, mas que não estão escritas no Código Penal, mas constam em leis separadas. Exemplo disso são as leis de Crimes Hediondos ou a Lei Maria da Penha.

em relação aos contratos de trabalho destes profissionais com o estímulo para a melhoria na carreira, mediante promoções por merecimento, por meio de cursos de titulação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Loriza Lacerda de; MAGNONI. Maria da Graça Mello (Org.). **Ciências humanas: filosofia, geografia, história e sociologia.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. Disponível em: <https://unesp.br/Home/servico_ses/caderno_ciencias_-humanas.pdf>. Acesso em: 01. Jun. 2017.

ANDRADE, Vera Regina Pereira de. **A ilusão de segurança jurídica: do controle da violência à violência do controle penal.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Ano 9, 2015. Disponível em: <www.forumseguranca.org.br/produtos/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica>. Acesso em: 05 mai. 2016.

_____. Ano 10, 2016. Disponível em: <www.forumseguranca.org.br/produtos/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica>. Acesso em: mai. 2017.

ANTUNES, Ricardo Alves. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0184.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2015.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano.** São Paulo: LTr, 2015.

BALTAR, Ronaldo. Desenvolvimento, globalização e trabalho decente. **Caderno CRH**, Salvador, v. 26, n. 67, p. 105-122, jan./abr.2013. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19205>>. em: 15 abr. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **CPI do sistema carcerário: relatório final.** Brasília, DF: Casa Civil, 2008. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/parlamentar-de-inquerito/53a-legislatura-encerradas/cpicarce/53a-legislatura-encerradas/cpicarce/Relatorio%20Final%20-%20150908.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Departamento Penitenciário Nacional.** Ifopen (2015). Disponível em: <http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/documentos/ifopen_dez14.pdf>. Acesso em 05 abr. 2017.

_____. Ministério da Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988.** Brasília, DF: Casa Civil, 2016a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. Ministério da Casa Civil. **Lei nº 7.210, de 11 de junho de 1984:** lei de execução penal. Brasília, DF: Casa Civil, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210.htm>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. Ministério da Casa Civil. **Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil de 1934.** Brasília, DF: Casa Civil, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso: 15 mar. 2017.

_____. Ministério da Casa Civil. **Constituição Política do Império do Brasil:** Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Brasília, DF: Casa Civil, 1924. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso: 15 mar. 2017.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social Agrário. **Programa de erradicação do trabalho infantil.** Brasília, DF: MDSA, 2016b. Disponível em: <<http://mds.gov.br/assuntos/cadastro-unico/o-que-e-e-para-que-serve/programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti>>. Acesso em: set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano nacional de emprego e trabalho decente.** Brasília, DF: MTE, 2010. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/content/plano-nacional-de-emprego-e-trabalho-decente> Acesso em: 15 jun. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente.** Brasília, DF: MTE, 2006. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, DF: MTE, Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/ministerio-encaminha-a-convencao-n-143-da-oit-para-ratificacao.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

_____. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Plano Nacional de Segurança Pública.** Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/335861726/Plano-Nacional-de-Seguranca-Publica-060117#from_embed>. Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Lei nº. 7.210, de 11 de julho de 1984. **Institui a Lei de Execução Penal.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7210.htm>>. Acesso em: 23/01/2016.

_____. Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016. Altera a remuneração de servidores públicos; estabelece opção por novas regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões; altera os requisitos de acesso a cargos públicos; reestrutura cargos e carreiras; dispõe sobre honorários advocatícios de sucumbência das causas em que forem parte a União, suas autarquias e fundações; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13327.htm> Acesso em: fev. 2017.

_____. Ministério da Integração Nacional. Frederico Vitorio Valente (Coord.). **Plano Estratégico de Desenvolvimento do Centro Oeste (2007-2020).** Secretaria de

Desenvolvimento do Centro Oeste, 2007. Disponível em:
<http://www.sudeco.gov.br/documents/20182/25746/web_pdco_full.pdf/947ff447-ad43-4e5f-a5e7-4cf28d8f5ad2>. Acesso em: 20 set. 2016.

_____. SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Programa Nacional De Direitos Humanos** (PNDH-3). Ver. e atual., Brasília: SDH/PR, 2010.

_____. SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO BRASIL. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, DF: OIT, maio 2006. Disponível em: <<http://www.oitamericas2006.org>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Rendimento domiciliar per capita** – 2016. Disponível em:
<ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2016.pdf>. Acesso em 03 jul. 2017.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Expectativas de vida em idades exatas e variação em ano do período - Brasil 1940/2015**. Disponível em:
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/9490-em-2015-esperanca-de-vida>. Acesso em 05 jul. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO, Angela Xavier de; LEONARDOS, Ana Cristina. A identidade das pesquisas qualitativas: construção de um quadro analítico. **Cadernos de Pesquisa**, n. 113, julho, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n113/a01n113.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

CINTRA, Marcos Antonio Macedo. A crise econômica mundial e a quarta revolução industrial. **Carta Capital**. 2016. Disponível:
<www.cartacapital.com.br/.../a-crise-economica-mundial-e-a-quarta-revolução-industrial>. Acesso em: 14 abr. 2016.

COLLYER, Francisco Renato Silva. **Muito além da revolução: os aspectos políticos e sociais da maior revolução da idade moderna**. [2014]. Disponível em:
<<http://jus.com.br/artigos/31268/muito-alem-da-revolucao#ixzz3YkZFTDJb>>. Acesso em: 27 abr. 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma globalização equitativa**. Genebra, 2008.

OIT. Constituição de 1946. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2017

OIT. Organização Internacional do Trabalho de 1998. Declaração da OIT relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

COSTA, Ruth. Entenda porque a produtividade do Brasil não cresce. **BBC Brasil**. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/05/140519_produtividade_porque_ru>. Acesso em: 15 fev. 2017.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do estado**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

DINIZ, Cássio. As ondas que movimentam a história (1970 – 1980). **Revista Espaço Acadêmico**, v. 12, n. 138, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/.../9959>>. Acesso em: 13 jan. 2016.

FABRE, Luiz Carlos Michele (Org). **Vade mecum direito internacional do trabalho**. São Paulo: Orgânica, 2013.

FERRARI, Irany. História do Trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FERRARY, Irani. SILVA FILHO, Ives Gandra Martins da (Org.). **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

FORD, Henry. **Os princípios da produção**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Ligia M. Pondé Vassallo. Petrópolis: Vozes, 1984.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SILVA, Edith Seligmann. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Ensaio: **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006>. Acesso em: 13 jan. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Estudo de caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

GOIÁS. Assembleia Legislativa. **Plano de Desenvolvimento Estratégico do Governo de Goiás referente a 2012-2015**. Goiânia: AL, Disponível em: <https://portal.al.go.leg.br/arquivos/transparencia/programas_acoes/ppa_2012_2015.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento. **Plano Plurianual 2012-2015**. Goiânia: AL. Disponível em : <<http://bibspi.planejamento.gov.br/handle/iditem/342>>. Acesso em: Mar. 2016.

_____. Secretaria da Casa Civil. **Lei nº 14.132, de 24 de abril de 2002**: estabelece diretrizes para o sistema prisional do Estado de Goiás. Goiânia: Casa Civil, 2002. Disponível em: <http://www.gabcivil.go.gov.br/leis_ordinarias/2002/lei_14132.htm>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Secretaria da Casa Civil. Lei nº 15.664, de 23 de março de 2006: Quadro Permanente de Pessoal e o Plano de Cargos e Remuneração dos servidores públicos da área técnico-administrativa. Goiânia: Casa Civil, 2006. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2006/lei_15664.htm>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Secretaria da Casa Civil. Lei nº 17.090, de 02 de junho de 2010: dispõe sobre a criação de classes e padrões de subsídios nas carreiras dos servidores integrantes do órgão gestor do Sistema de Execução Penal do Estado de Goiás. Goiânia: Casa Civil, 2012. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2010/lei_17090.htm>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Superintendência do Sistema de Execução. Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás. Goiânia, Disponível em: <<http://www.agenciaprisional.go.gov.br/>>. Acesso em: 23 jan. 2016.

_____. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Corregedoria-Geral de Justiça. **Relatório de inspeções aos presídios de Goiás**. 2015-2017. Goiânia, jan./2016. Disponível em: <http://docs.tjgo.jus.br/corregedoria/site/REL_digital.pdf> Acesso em: 20 mar. 2016.

_____. Gabinete Civil da Governadoria. Decreto n. 2.763. D.O., de 26-06-1987. Disponível em: < www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_decretos.php?id=9737> Acesso em: abr. 2017.

_____. SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO ESTADO DE GOIÁS. **Portaria 461/2017**. Publicado em 26 de abril de 2017. Disponível em: < www.ssp.go.gov.br/wp-content/.../05/portaria-no-0461-17-gepopo-e-gsmf-seap.pdf >. Acesso em 18 mai. 2017.

GOMES, Fábio Guedes. Conflito social e welfare state: estado e desenvolvimento social no Brasil. **Revista de Administração Pública**, São Paulo: FGV, v. 40, n. 2, p. 201-236, mar./abr.2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n2/v40n2a03>>. Acesso em: 13 jan. 2017.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1986.

KILBORN, P.The Work Week Grows, *The New York Times*, 1990, 3 de junho, p. 1. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-6445199300010007>. Acesso em: 17 out. 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do Trabalho. **Revista Eletrônica**. Tribunal Regional do Paraná, v. 2, n. 22, Set. 2013.

LOURENÇO, Arlindo da Silva. **O espaço de vida do agente de segurança penitenciária no cárcere: entre gaiolas, ratoeiras e aquários**. 2010. 226 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social), Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-20072010-153506/pt-br.php>>. Acesso em 13 jan. 2017.

LOURENÇO, Luiz Cláudio. Batendo a tranca: impactos do encarceramento dos agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 3, n.10, out./nov./dez. 2010. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7181>>. Acesso em 13 jan. 2017.

MACHADO, Sidney. **O direito a proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MARQUES, Rosa Maria. A proteção social e as transformações do mundo do trabalho: garantia de mínimos ou direitos de cidadania? In: GERSCHMAN, Silva (Org.). **A miragem da pós-modernidade: democracia e políticas sociais no contexto da globalização**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, Alzino Furtado de; ROCHA, Cláudia Regina Ribeiro; NUNES, Heliane Prudente. **Trabalhos acadêmicos: planejamento, execução e avaliação**. Goiânia: Faculdades Alfa, 2008.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2012. 216 f. Tese (Doutorado em Direito) – USP, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21082012-111453/>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

MINAYO GOMES, Carlos; LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Saúde do trabalhador: novas - velhas questões. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 797-807, out./dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400002>. Acesso em: 05 fev. 2016.

MIRANDA, Alessandro Santos de. O meio ambiente do trabalho nas prisões sob custódia. O olhar sobre os agentes penitenciários: encarcerados sem penas pelo Estado infrator. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano I, n. 46, p. 13-35, set./2014.

MORAES, Pedro R. Bodê de. Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários. **IBCCRIM**, São Paulo, 2005. Disponível <www.scielo.br/pdf/ts/v25n1/07.pdf>. Acesso em: 13 out. 2015.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Historia do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Jorsinei Dourado do. Meio ambiente do trabalho: garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano I, n. 46 p. 173-187, set./2011.

NAVARRO, Vicente. Produção e estado do bem-estar: o contexto das reformas. **Estado e Políticas Sociais no Neoliberalismo**. In: Revista técnica de Amélia Cohn; trad. de Rodrigo León Contrera. São Paulo: Cortez, 2002.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Direitos humanos x segurança pública**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Sobre a Justiça Social para uma globalização equitativa. 2009. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/organizacao-internacional-do-trabalho/>>. Acesso em: 14 maio 2015.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. **Promovendo o trabalho decente**. 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/história/>>. Acesso em: 16 jan. 2016.

PEREIRA, Carlos Alberto Casado. Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização. ©**INTERFACEHS**, Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, v.1, n. 2, Resenha 1, dez. 2006. Disponível em: <http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/resenhas.asp?ed=2&cod_artigo=35>. Acesso em: 15. Jan. 2016.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais. A preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. **Revista eletrônica do Senado Federal**. Brasília, a. 43, n. 169, jan./mar. 2006. Disponível em: <www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2016.

REIS, Fábio Wanderley. O nacional e o social em tempos globais. In: GERSCHMAN, Silva (Org.). **A miragem da pós-modernidade: democracia e políticas sociais no contexto da globalização**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

ROSS, Alf. **Direito e justiça**. Tradução Edson Bini, revisão técnica Alysson Leandro Mascaro. Bauru: Edipro, 2007.

RUTKOWSKI, Emília. **Histórico dos movimentos ambientais mundiais**. Campinas: Unicamp, 2005. Disponível em: <<http://www.fec.unicamp.br/~bdta/premissas/historico.htm>>. Acesso em: 16 set. 2016.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Secretaria Geral Parlamentar. Estabeleceu o regime penitenciário do Estado de São Paulo. Diário Oficial (DO 01/05/1924, p. 3295). Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=133508>. Acesso em: abr. 2017.

SCHWARTZMAN, Simon. **Pobreza, exclusão social e modernidade: uma introdução ao mundo contemporâneo**. São Paulo: Augurium, 2004.

SILVA, Eduardo. Greve dos agentes prisionais chega ao 3º dia em Aparecida de Goiânia: Categoria barrou mantimentos levados por famílias aos presos, nesta terça. Grevistas foram

notificados de decisão que considerou paralisação ilegal. **G1**. Goiás, 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/goias/noticia/2013/09/greve-dos-agentes-prisionais-chega-ao-3-dia-em-aparecida-de-goiania.html>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTR, 1998.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

VERA, L. C. R. G. ; LIMA, J. E. S.; LIMA, S. M. M. Elementos de meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento humano. **InterScience Place**. Ano 3, p. 142-167, 2010. Disponível em: <<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html>>. Acesso: 26. Jun. 2016.

VIOLA, Eduardo. Reflexões sobre as dimensões da globalização, as novas forças sociopolíticas transnacionais e a redução do horizonte da democracia. **A miragem da pós-modernidade: democracia e políticas sociais no contexto da globalização**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.

XAVIER, Glauber Rocha. Violência e escravidão contemporânea nos canaviais goianos. **Revista IDeAS, Interfaces em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 67-105, 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução Ana Thorell, revisão técnica Cláudio Damacena. Porto Alegre: Bookman, 2010.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS AGENTES DE SEGURANÇA
PRISIONAL.**

**QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS, CONDIÇÕES DE TRABALHO E
RELAÇÕES DE TRABALHO.**

QUESTÕES SOCIODEMOGRÁFICAS

1 - Sexo

Marcar apenas uma oval.

- ☐ masculino
- ☐ feminino

2 - Estado Civil

Marcar apenas uma oval.

- ☐ solteiro
- ☐ casado
- ☐ viúvo
- ☐ divorciado
- ☐ união estável

3 - Idade

Marcar apenas uma oval.

- ☐ menor que 20 anos
- ☐ entre 21 e 24 anos
- ☐ entre 25 a 29 anos
- ☐ entre 30 a 34 anos
- ☐ entre 35 a 39 anos
- ☐ entre 40 a 44 anos
- ☐ entre 45 a 49 anos
- ☐ entre 50 a 54 anos
- ☐ entre 55 a 59 anos
- ☐ 60 anos e mais.

4 - Números de filhos

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 1 filho
- ☐ 2 filhos
- ☐ 3 filhos
- ☐ mais de 3 filhos

5 - Escolaridade

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Fundamental completo
- ☐ Ensino Médio Incompleto

- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Superior Incompleto
- ☐ Superior Completo

6 - Caso tenha alguma formação em nível de Pós-graduação, informar seu maior título
Marcar apenas uma oval.

- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

7 - Renda

Marcar apenas uma oval.

- ☐ até 03 salários mínimos
- ☐ acima de 03 s.m. até 06 s.m.
- ☐ acima de 07 s.m. até 09 s.m.
- ☐ acima de 10 s.m.

Questões sobre as condições de trabalho

8 - Em relação à luminosidade, o ambiente de trabalho pode ser classificado como:
Marcar apenas uma oval.

- ☐ Totalmente adequado
- ☐ Bastante adequado
- ☐ Adequado
- ☐ Pouco adequado
- ☐ Totalmente inadequado

9 - Em relação à qualidade de equipamentos e às condições de higiene, as instalações sanitárias são:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelentes
- ☐ Boas
- ☐ Regulares
- ☐ Ruins
- ☐ Péssimas

10 - A qualidade e as condições de preparo da alimentação oferecida podem ser classificadas como:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Excelente
- ☐ Boas
- ☐ Regulares
- ☐ Ruins
- ☐ Péssimas

11 - Quanto à disponibilidade de equipamentos de proteção individual e coletivo, em termos quantitativos e qualitativos, esta pode ser considerada como:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Totalmente satisfatória
- ☐ Satisfatória
- ☐ Pouco satisfatória
- ☐ Insatisfatória
- ☐ Altamente insatisfatória

12 - Nos últimos 05 anos você teve algum afastamento por problema de saúde?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

13 - Caso a resposta seja afirmativa para o item anterior, qual o tempo total destes afastamentos?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ menos de 01 mês
- ☐ de 01 mês até 03 meses
- ☐ de 04 meses até 06 meses
- ☐ de 07 meses até 11 meses
- ☐ 01 ano ou mais

14 - Durante o tempo em que atua no cargo que ocupa percebe alteração negativa em um ou mais dos itens relacionados abaixo:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sono
- ☐ Alimentação
- ☐ Humor
- ☐ Concentração
- ☐ Aprendizagem

Questões sobre relação de trabalho

15 - Qual a forma do vínculo profissional?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Efetivo
- ☐ Comissionado
- ☐ Terceirizado
- ☐ Contrato Temporário
- ☐ Outro

16 - E qual é sua carga horária?

Marcar apenas uma oval.

- 20 horas
- 30 horas
- 40 horas

17 - De que forma você exerce esta carga horária de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Manhã
- Tarde
- Noite
- Manhã/tarde
- Regime de plantão

18 - Em caso de existência de um sistema de progressão funcional na carreira este pode ser considerado:

Marcar apenas uma oval.

- Altamente satisfatório
- Bastante satisfatório
- Satisfatório
- Pouco satisfatório
- Altamente satisfatório

19 - Qual é a forma como a instituição avalia para a progressão funcional:

Marcar apenas uma oval.

- Tempo na carreira
- Mérito
- Tempo e Mérito
- Não existe sistema de progressão

20 - Considerando aspectos como frequência, pertinência e qualidade, as atividades de capacitação/formação podem ser consideradas como:

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente adequadas
- Muito adequadas
- Adequadas
- Pouco adequadas
- Altamente inadequadas

21 - Quanto ao mecanismo de proteção/promoção social, a instituição oferece:

Marcar apenas uma oval.

- Plano de saúde
- Seguro de Vida
- Bolsa de Estudo
- Acesso ao Crédito

22 - Você exerce outra atividade profissional?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

23 - Qual é a carga horária média consumida nessas atividades?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 20 horas
- ☐ 30 horas
- ☐ 40 horas
- ☐ mais de 40 horas

APÊNDICE B – ENTREVISTA APLICADA AOS DIRETORES DOS PRESÍDIOS.

Entrevistado: Diretor da Unidade Prisional

- 1) Qual é o seu vínculo com o serviço público?
- 2) A quanto tempo está no cargo?
- 3) E nesta unidade?
- 4) Descreva, por favor, o conjunto de atribuições que compreende o cargo de Agente Prisional?
- 5) Quais os problemas que o senhor identifica em relação às condições de trabalho dessa categoria de profissionais? (EPIs, ambiente de trabalho, luminosidade, ventilação, alimentação, etc).
- 6) Como estes problemas interferem no desempenho das atribuições estabelecidas na descrição do cargo dos Agentes Prisionais?
- 7) Qual a relação do agente prisional com o presidiário é considerada ideal para um bom desempenho das atividades dos Agentes Prisionais? Qual é a relação existente atualmente nesta unidade prisional?
- 8) Como são recrutados e selecionados os Agentes Prisionais?
- 9) Quais as formas de vínculo de trabalho existente entre os trabalhadores que ocupam este cargo (Agentes Prisionais)? Qual a forma de vínculo predominante?
- 10) Quais os motivos prevalentes nos pedidos de afastamento do trabalho?
- 11) Quanto representa, em termos percentuais, os afastamentos por atestado médico? Quais as causas mais comuns da concessão de atestados médicos?
- 12) Que medidas têm sido tomadas para melhorar as condições de trabalho e as relações de trabalho entre estes trabalhadores?
- 13) Mais alguma coisa a dizer?

APÊNDICE C – ENTREVISTA APLICADA AO GESTOR DO RH.

Entrevistado: Gestor do RH

- 1) A quanto tempo o senhor está nesta atividade?
- 2) Qual é o seu vínculo com o serviço público? (funcionário de carreira ou comissionado)
- 3) Quais destas condições não são observadas hoje? Quais as razões disto (para que as condições de trabalho não estejam sendo atendidas)?
- 4) Como avalia as condições de trabalho atendidas e não atendidas?
- 5) O senhor sabe informar, se este requisito interfere na profissão?
- 6) Existe plano de cargos, carreira e salários para a categoria? O que o PCCS informa sobre as condições de trabalho e sobre relações de trabalho (forma de recrutamento, contratação, remuneração, tipos de vínculos, progressão funcional)?
- 7) O senhor conhece sobre a rotatividade do trabalho nessas funções?
- 8) Qual o índice de absenteísmo neste tipo trabalho?
- 9) O senhor sabe dizer qual é o índice de rotatividade entre trabalhadores neste cargo?
- 10) Em sua opinião, o que motiva os afastamentos e a rotatividade na função?
- 11) Quais as metas programadas e quais as realizadas em relação a investimentos nas condições e relações de trabalho? Que fatores impediram a realização de metas do plano de trabalho?
- 12) O que ainda pode ser feito para melhoria da situação?
Identifique investimentos em fatores críticos para melhoria do desempenho das atribuições dos agentes?
- 13) Mais alguma coisa a dizer?

APÊNDICE D – ENTREVISTA APLICADA AO PRESIDENTE DO SINDICATO.

Entrevistado: Dirigente Sindical

- 1) Qual é o seu vínculo com o serviço público?
- 2) A quanto tempo está no cargo?
- 3) O sistema penitenciário brasileiro atravessa uma grande crise, notadamente de gestão, o que se percebe, pelas informações jornalísticas é de que existe um orçamento e o repasse do dinheiro, mas as condições dos presídios de modo geral não são aceitáveis e, por conseguinte, as condições de trabalho dos agentes prisionais.
Em face desse quadro, o Estado de Goiás tem investido no sistema penitenciário?
- 4) E o Sindicato tem apresentado reivindicações ao Poder Público? Dentre as demandas apresentadas quais foram atendidas?
- 5) O senhor sabe informar o quantitativo dos agentes prisionais nas Unidades prisionais do Estado de Goiás? Este quantitativo é suficiente?
- 6) O senhor sabe informar qual é a forma de ingresso desses agentes prisionais?
- 7) O Estado de Goiás mantém contratos terceirizados com esta função específica?
- 8) Existem políticas públicas para as condições e relações de trabalho dos agentes de segurança prisional?
- 9) Quais os problemas que o senhor identifica em relação às condições de trabalho dessa categoria de profissionais? (EPIs, ambiente de trabalho, luminosidade, ventilação, alimentação, etc).
- 10) O senhor sabe indicar alguma política pública nesse sentido?
- 11) Essas políticas públicas citadas pelo senhor são suficientes para melhorar a qualidade de vida e saúde dos ASPs?
- 12) O senhor saberia indicar quais os motivos prevalentes nos pedidos de afastamento do trabalho?
- 13) Mais alguma coisa a dizer?

APÊNDICE E – CARTA CONVITE

Convite para a participação na pesquisa “A percepção do trabalho dos agentes de segurança prisional”

Você está sendo convidado a falar sobre o seu trabalho e suas experiências nesta instituição, por meio de uma pesquisa online. Ouvir os trabalhadores é uma forma fundamental de conhecermos mais sobre os modelos de gestão e seus impactos. Aproveite esta oportunidade e responda a pesquisa, ela é muito importante para que possamos conhecer a realidade do trabalho por meio do olhar de quem a vivencia.

A mestrandia em Desenvolvimento Regional, Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo, vinculada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional (MDR) do Centro Universitário Alves Faria, convida todos os agentes prisional das seguintes unidades do Complexo Prisional de Aparecida de Goiânia – GO, Penitenciária Odenir Guimarães – POG; Casa de Prisão Provisória – CPP e Presídio Feminino Consuelo Nasser, a participarem da pesquisa “*A percepção do trabalho dos agentes de segurança prisionais*”, desenvolvida sob a orientação da Professora Doutora Leila Maria Ferreira Salles.

O objetivo da investigação é analisar as condições e relações de trabalho nas vivências da função deste segmento de trabalhadores de um órgão público do poder executivo.

A participação nesta pesquisa é voluntária e anônima. As respostas de todos os participantes serão tratadas coletivamente, sem identificações individuais. O resultado será divulgado pela dissertação e periódicos científicos, com a identidade dos participantes preservada. Vale destacar que a pesquisa é acadêmica e não tem fins de gestão do órgão, embora seus resultados possam contribuir neste processo, visto que a instituição terá acesso aos resultados.

Respostas honestas e completas são cruciais para tornar os resultados da pesquisa uma representação precisa das experiências dos trabalhadores. A pesquisa levará em torno de 08 a 10 minutos para ser concluída e permanecerá aberta no período de 07 dias.

Para participar da pesquisa, você receberá um link de acesso na data de início da coleta de dados.

Caso tenha alguma dúvida sobre a pesquisa, entre em contato pelo e-mail: afpimpim@yahoo.com.br

Sua participação é muito importante!

Desde já, obrigada!

Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Declaração do Comitê de Ética em Pesquisa dos Mestrados Profissionais ALFA

Declaramos ciência quanto à realização da pesquisa intitulada “O trabalho decente no ambiente profissional do sistema prisional do Estado de Goiás realizada por Ana Flávia Lima Pimpim de Araújo, telefone de contato (63)99989-8129, matriculada no Curso Pós-Graduação STRICTO SENSU do Centro Universitário Alves Faria – UNI Alfa, sob a orientação do professor Dr. Nelson Bezerra Barbosa, a fim de desenvolver Dissertação no Mestrado em Desenvolvimento Regional, para obtenção do título MESTRE, sendo esta uma das exigências do curso. No entanto, os pesquisadores garantem que as informações e dados coletados serão utilizados e guardados, exclusivamente para fins previstos no protocolo desta pesquisa.

A ciência da instituição possibilita a realização desta pesquisa, que tem como objetivo: analisar as condições e as relações de trabalho dos agentes prisionais, baseada nos princípios e direitos fundamentais do trabalho, relacionados ao trabalho decente, fazendo-se necessário a coleta de dados nesta instituição, pois configura importante etapa de elaboração da pesquisa. Para a coleta de dados pretende-se identificar a presença ou não de elementos que caracterizam o trabalho decente neste ambiente de labor do sistema penitenciário, propondo ao final, formulações, se necessárias, ou a criação de políticas públicas para este seguimento da sociedade. O nome do sujeito participante do questionário será ocultado, garantindo o sigilo nominal da pessoa.

Declaramos que a autorização para realização da pesquisa acima descrita será mediante a apresentação de parecer ético aprovado emitido pelo CEP da Instituição Proponente, nos termos da Resolução CNS nº. 466/12.

Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de segurança e bem-estar.

Goiânia, 27 de janeiro de 2017.

Alzira Tentado de Mendonça

Assinatura e carimbo do responsável institucional

PI/COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA