**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC**
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**
**MESTRADO EM DIREITO**

**FABÍOLA TATSCH**

# PROPOSTA DE MEDIDAS NORMATIVAS DO MANUAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR VISANDO A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NO ESTADO DE SANTA CATARINA: LIMITES E POSSIBILIDADES

**CRICIÚMA**
**2023**

**FABÍOLA TATSCH**

# PROPOSTA DE MEDIDAS NORMATIVAS DO MANUAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR VISANDO A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NO ESTADO DE SANTA CATARINA: LIMITES E POSSIBILIDADES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Dr. Rodrigo Goldschmidt.

**CRICIÚMA**

**2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

T219p Tatsch, Fabíola.
Proposta de medidas normativas do Manual de Saúde e Segurança do Servidor visando a promoção da saúde mental dos policiais penais no estado de Santa Catarina : limites e possibilidades / Fabíola Tatsch. - 2023.
171 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2023.
Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Direito à saúde. 2. Manual de Saúde e Segurança do Servidor. 3. Policiais penais – Saúde mental. 4. Servidores públicos – Saúde mental. 5. Promoção da saúde. I. Título.

CDD 23. ed. 341.6

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla – CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

**FABÍOLA TATSCH**

**"PROPOSTA DE MEDIDAS NORMATIVAS DO MANUAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR VISANDO A PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NO ESTADO DE SANTA CATARINA: LIMITES E POSSIBILIDADES"**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 01 de dezembro de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Presidente e Orientador (a) – UNESC))

Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges
(Membro – PPGD/UNESC

Prof. Dr. Yduan de Oliveira May
(Membro Suplente – PPGD/UNESC)

Profª Dra. Aletela Hummes Thaines
(Membro externo - FACCAT)
Profa. Dra. Aletela Hummes Thaines
(Membro externo - FACCAT)

Fabíola Tatsch
(Mestrando(a))

Criciúma, 01 de dezembro de 2023.

Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador PPGD

**Neste mundo somente conseguimos sermos melhores, porque compartilhamos a vida ao lado de quem amamos. Dedico esta obra ao meu esposo Cesar, com quem divido a vida há 19 anos de casados, e à minha filha Sofia que me ensina todos os dias o que é o amor.**

## AGRADECIMENTOS

Todo ciclo que começa traz novas mudanças, reflexões, aprendizados e desafios. Um novo episódio da minha vida, do estudo, da pesquisa e do mestrado iniciaram de forma despretensiosa e, aos poucos, eu fui me apaixonando pela vida acadêmica. Não poderia ser diferente, mas este ciclo de fechamento do mestrado, com dedicação de 24 meses de pesquisa, modificou meus pensamentos e fortaleceu a construção de novos conhecimentos. Dessa forma, ser grata é sinônimo de reconhecimento, portanto é preciso reconhecer que esta trajetória não percorri sozinha. Agradecer a todas as pessoas que durante este período acadêmico mantiveram comigo laços e momentos.

Primeiramente, quero agradecer a Deus que me guiou nesta caminhada e nos momentos mais difíceis eu me senti mais forte e resiliente, tornando possível este sonho ser realidade.

Ao meu pai Nelson Alvari Tatsch porque ele me ensinou que a educação sempre será a melhor herança deixada ao seu filho. Este homem nobre, simples e de sorriso fácil jamais pestanejou de me ajudar financeiramente quando embarquei na jornada da pesquisa do mestrado. Sem ele nada seria possível.

Ao meu marido Cesar Ferrari Mensch, por caminhar de mãos dadas comigo não só na trajetória acadêmica, mas ao longo de todos esses anos que estamos juntos. Por ser meu porto seguro e na minha ausência foi o melhor pai que a Sofia poderia ter tido. O meu muito obrigada.

Agradecer ao professor Dr. Rodrigo Goldschmidt, meu orientador, por ter possibilitado o processo de aprendizado, por ser o meu norte na pesquisa, pela sua grande paciência, pelo ser humano benevolente que é e pela possibilidade de alcançar o fechamento de mais um ciclo considerável da minha vida.

Ao meu gestor Marco Aurélio que realiza seu trabalho de forma humanitária, que mesmo sem saber qual era o tema da minha pesquisa, já era engajado em proporcionar melhores condições de trabalho e saúde mental para os servidores.

Agradeço à professora Dra. Fernanda da Silva Lima e ao professor Dr. Gustavo Silveira Borges, professores que tive o privilégio de conhecer ao longo do mestrado, pela oportunidade de aprender com suas vozes de fala, pelo apoio, incentivo e a luta por uma educação em direitos humanos e as tentativas de fazer um mundo mais justo e igualitário.

À integrante da banca de qualificação do projeto de dissertação, professora Dra. Aleteia Hummes Thaines pelas considerações e apontamentos necessários para o desenvolvimento da pesquisa.

Ao grupo de pesquisa orientado pelo professor Dr. Reginaldo de Souza Vieira que nos possibilitou debates, leitura, reflexões, amadurecimentos para publicações de artigos científicos e novos conhecimentos que contribuíram para o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Extremo Sul Catarinense que por meio de estudos críticos e de uma visão de mundo inovadora foi possível realizar a troca de experiências e a realização de uma metamorfose.

À colega de mestrado, Caroline Gomes e Silva Forte, que me incentivou a iniciar o mestrado, com quem compartilhei momentos de imensa alegria, mas também, anseios e algumas dificuldades. Com profunda dedicação e muitas escritas conjuntamente tornaram o caminho da pesquisa científica mais leve e segura. Aos demais colegas, em especial Jamila, Débora, Leonardo (amigo Leo da turma), Glenda, Elcemara. Obrigada pela generosidade e empatia de cada um de vocês.

À minha família, minha mãe Ivani (mesmo que o Alzheimer perdure e te leve, meu amor por ti será eterno) que me cuidou com muito amor e tive o privilégio de crescer ouvindo que eu poderia ser uma pessoa determinada, empoderada e independente. Aos meus irmãos Patrícia e Fabrício que, mesmo distante geograficamente, torcem pelo meu sucesso.

Ao meu sogro Walter Ernesto Mensch pessoa admirável, humana e minha sogra Maria Inês que tenho a sorte de tê-la como minha segunda mãe, sempre capaz de realizar meus sonhos.

À Maria que foi nosso suporte, quando eu e meu marido estávamos ausentes por questões de estudo, trabalho e reuniões. Ela cuidou do tesouro que temos, Sofia! Muito obrigada.

Aos meus colegas plantonistas que fazem parte da labuta diária, onde é preciso manter força e coragem e não é permitido fraquejar. Obrigada por me acolheram neste momento da difícil arte de conciliar trabalho e estudo.

Por fim, e não menos importante, agradeço a todos os amigos que me inspiraram e apoiaram durante a minha trajetória e fizeram com que eu jamais

desistisse dos meus objetivos. Contar com pessoas que inspiram torna a pesquisa mais leve e satisfatória.

Enfim, muito obrigada a todos!!!

## RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo geral averiguar se o Manual de Saúde e Segurança do Servidor atua como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos, visando a proteção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina que, diante das condições especiais de trabalho, necessita de propostas de políticas públicas como forma de garantir a saúde como direito fundamental. A partir do objetivo geral, elaboraram-se os seguintes objetivos específicos: a) compreender o processo de adoecimento mental no meio ambiente laboral a partir das concepções teóricas de Christophe Dejours e de outros estudiosos do tema; b) estudar o direito humano e fundamental à saúde mental e a categoria profissional dos policiais penais de Santa Catarina; c) averiguar se o Manual de Saúde e Segurança do Servidor atua como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal/88 sobre o tema e, a partir desse contexto, propor possíveis medidas normativas que possam ser implementadas para a garantia da saúde mental destes servidores. Quanto ao problema de pesquisa, procurou-se responder a seguinte indagação: Quais as medidas normativas que poderiam ser implementadas, atuando como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal\88 sobre o tema? A pesquisa adotou o método de abordagem dedutivo, método de procedimento monográfico e histórico e a técnica de pesquisa foi a bibliográfica. Em relação à pesquisa documental, utilizou-se o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, constante no Decreto nº 2.386/2022, objeto desta pesquisa, bem como as diretivas da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacionais da OIT (nº 155) e a Recomendação (nº 164), em conjunto da Organização Mundial de Saúde. Concluiu-se que no âmbito da temática da relação de trabalho *versus* saúde mental, o Estado não atua de forma completa e condizente com as propostas que o Manual de Saúde e Segurança do Servidor de Santa Catarina elenca e nem com o conceito que a Organização Mundial da Saúde prioriza sobre saúde mental, definido desde 1946. Dessa forma, o Manual não tem sido eficaz quanto aos programas preventivos, pois não trabalha com ações de prevenção, mas somente na intervenção da saúde mental. Além disso, as equipes multidisciplinares nunca estão com todos os cargos completos, faltando profissionais como o psicólogo, o que inviabiliza a possibilidade de o Estado atuar em programas preventivos. Dito isso, novas propostas de medidas normativas de promoção da saúde são a melhor alternativa para a saúde mental dos servidores, pois adotar estratégias e práticas de políticas públicas que visem o monitoramento e intervenções pertinentes nos locais de trabalho são importantes para que haja mínimas condições salubres visando reduzir ou eliminar o impacto dos riscos sobre a saúde mental do policial penal, prevenindo doenças ocupacionais e buscando melhores condições no trabalho.



**Palavras-chave**: Direito à saúde. Manual de Saúde e Segurança do Servidor. Medidas Normativas. Policiais Penais. Promoção da saúde mental.

## ABSTRACT

This dissertation has the main objective of investigating whether the Employee Health and Safety Manual acts as a proposal capable of contributing to the reduction of negative indicators, changing the mental health protection of Santa Catarina's criminal police officer who, given the special working conditions, requires public policy proposals as a way of guaranteeing health as a fundamental right. Based on the general objective, the following details were developed: a) understand the process of mental illness in the work environment based on the theoretical concepts of Christophe Dejours and other scholars on the subject; b) study the human and fundamental right to mental health and the professional category of criminal police officers in Santa Catarina. c) determine whether the Public Health and Safety Manual acts as a proposal capable of contributing to the reduction of negative indicators aimed at protecting the mental health of criminal police officers in the State of Santa Catarina, taking into account international human rights rules and fundamental rights guaranteed in the Federal Constitution/88 on the subject and, based on this context, propose possible normative measures that can be implemented to guarantee the mental health of these employees. Regarding the research problem, we sought to answer the following question: What normative measures could be implemented, acting as a proposal capable of contributing to the reduction of negative indicators aimed at protecting the mental health of criminal police officers in the State of Santa Catarina, taking into account international rules on human rights and fundamental rights guaranteed in the Federal Constitution\88 on the subject? In turn, the research adopted the deductive approach method. The method of procedure will be the monographic and historical form and the bibliographic research technique. In relation to documentary research, it will be based on Decree No. 2,386, of December 28, 2022, which Establishes the Public Servant Health and Safety Manual, within the scope of the Direct State, Autonomous and Foundational Public Administration of the Executive Branch, the object of this research , as well as in the directives of the International Labor Organization, the ILO Convention on Occupational Safety and Health of Workers (No. 155) and the Recommendation (No. 164), jointly by the World Health Organization - WHO. It is concluded, in response to the research problem, that within the scope of the theme of the work relationship versus mental health, the State does not act in a complete and consistent manner with the proposals that the Santa Catarina Server Health and Safety Manual lists and nor with the concept that the World Health Organization prioritizes regarding mental health, defined since 1946. Therefore, the Manual has not been effective in terms of preventive programs, as it does not work with prevention actions, but only with mental health interventions. Even so, there is a lack of professionals in multidisciplinary teams, which makes it impossible for the State to act on preventive programs. That said, new proposals for normative measures to promote health are the best alternative for the mental health of employees, as adopting public policy strategies and practices aimed at monitoring and relevant interventions in the workplace are important to ensure that there are minimum healthy conditions aiming to reduce or eliminate the impact of risks on the mental health of criminal police officers, preventing occupational illnesses and seeking better working conditions



**Keywords:** Right to Health. Employee Health and Safety Manual. Normative Measures. Criminal Police. Mental Health Promotion.

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO ..... 11**
**2 PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DE MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL E EQUILIBRADO: APROXIMAÇÕES DA TEORIA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PRECONIZADA POR CHRISTOPHE DEJOURS ..... 21**
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E O RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO ..... 21
2.2 ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE SAUDÁVEL EQUILIBRADO PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO ..... 35
2.3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DE CHRISTOPHE DEJOURS ..... 46
**3 DO DIREITO HUMANO À SAÚDE MENTAL EM RELAÇÃO À CATEGORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS: POLICIAIS PENAIS DE SANTA CATARINA ..... 58**
3.1 ANÁLISE DA ESTRUTURA E DE EXECUÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DO POLICIAL PENAL CATARINENSE ..... 58
3.2 FATORES DE RISCO QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS ..... 70
3.3 DIREITO HUMANO À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NA ÓTICA DAS REGRAS INTERNACIONAIS ..... 85
**4 MARCOS NORMATIVOS NO QUE CONCERNE À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NO ÂMBITO DE SANTA CATARINA ..... 98**
4.1 O MANUAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR DE SANTA CATARINA: PANORAMA DO SEU CONTEÚDO NORMATIVO ..... 98
4.2 NORMATIVAS DE OUTROS ESTADOS DA FEDERAÇÃO QUANTO AO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS: OS PROGRAMAS PREVENTIVOS E PROMOCIONAIS ..... 112
4.3 CONTRIBUTO PARA A TUTELA E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO POLICIAL PENAL DE SANTA CATARINA: ALGUMAS PROPOSTAS COMPLEMENTARES AO MANUAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR ..... 127

**5 CONCLUSÃO ..... 142**
**REFERÊNCIAS ..... 150**
**ANEXOS ..... 169**
ANEXO A – ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL E SOCIOEDUCATIVA ..... 170
ANEXO B – DECISÃO AUTOS N. 0013950-37.2023.8.24.0710 ..... 171

# 1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como tema a relação de trabalho e a saúde mental dos policiais penais do Estado de Santa Catarina. Na pesquisa “Proposta de medidas normativas do Manual de Saúde e Segurança do Servidor visando a promoção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina: limites e possibilidades” compreende-se de que forma as relações de trabalho dos policiais penais podem interferir na saúde mental e a relevância de se produzirem medidas normativas que possam ser transformadas em políticas públicas com a finalidade de proporcionar qualidade e saúde no trabalho, já que são servidores públicos estaduais prestando serviços ao setor de segurança do sistema prisional de Santa Catarina.

A pesquisa propõe elementos de discussão que permitem avaliar como essa realidade pode contribuir para ampliar as políticas públicas de forma preventiva para a categoria de policiais penais e compreender o valor da saúde mental nesta relação de trabalho.

Diante disso, a dissertação tem como objetivo geral averiguar se o Manual de Saúde e Segurança do Servidor estabelece condutas capazes de contribuir para a redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde e a busca de ações de promoção e proteção da saúde mental dos policiais penais que, diante das condições peculiares de trabalho, necessitam de políticas públicas como forma de garantir a saúde como direito fundamental.

Quanto aos objetivos específicos, que correspondem respectivamente aos capítulos desta dissertação, o primeiro consiste em compreender o processo de adoecimento mental no meio ambiente laboral a partir das concepções teóricas de Christophe Dejours e de outros estudiosos do tema. Já o segundo objetivo específico é o de estudar o direito humano e fundamental à saúde mental e a categoria profissional dos policiais penais de Santa Catarina. Por fim, o último objetivo é averiguar se o Manual de Saúde e Segurança do Servidor atua como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos, visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988 e, a partir desse contexto, propor possíveis medidas normativas complementares que possam ser implementadas para a garantia da saúde mental destes servidores.

Justifica-se o presente trabalho diante do fato de que a relação de trabalho está inserida na sociedade contemporânea e os trabalhadores, em geral, estão sujeitos a desenvolver problemas de saúde mental decorrentes do exercício das atividades de suas profissões, independentemente de quais possam ser elas.

Esta realidade também se reflete no sistema penitenciário porque, atualmente, a categoria que compõe o número de servidores estaduais deste sistema gira em torno de 3.591 policiais penais efetivos e ativos, número não tão elevado quando se trata de um Estado inteiro, mas é nesta organização de trabalho que a saúde mental de seus trabalhadores tem considerável impacto.

Como se percebe, não ocorre de forma diferenciada com a realidade dos policiais penais que apresentam alguns agravantes se comparados às demais profissões. A relação de trabalho na qual estes servidores estão inseridos é desgastante, desencadeando doenças e abalos emocionais. Segundo Batista (2011, p. 104), esses profissionais, servidores da segurança pública no Brasil, são parte da "categoria de trabalhadores mais sofrida nos dias de hoje".

De acordo com os dados apresentados por Barbosa (2022), quanto mais tempo de serviço o policial penal tem, maior a probabilidade de apresentar grau elevado de ansiedade e doenças patogênicas. Os dados da referida pesquisa revelam que as condições de saúde mental podem ser consideradas baixas, dependendo do período laboral, mas vai aos poucos tendo um certo nível de agravamento pelo tempo de serviço prestado ao Estado. A pesquisa em questão levou em consideração 311 agentes penitenciários da Região Metropolitana da cidade de Salvador, os profissionais que responderam ao questionário estavam na faixa etária entre 40 e 47 anos, e trabalhavam de 10 a 15 anos na função penitenciária. O estudo concluiu que quanto maior o tempo de serviço no sistema penitenciário, maiores foram as queixas e os sintomas de doenças provocadas pela ansiedade e pelo estresse crônico, depressão associada a sonolência, medo, estresse, angústia.

Destaca-se que o tempo de serviço é um dos fatores que pode influenciar no aparecimento e no grau de sintomas psicológicos e físicos, pois entre os agentes penitenciários de Salvador, 91,6% apresentaram queixas de sofrimentos psíquicos e físicos, com 53,1% com até 5 (cinco) queixas e 38,5% com mais de 5 (cinco) queixas (Barbosa, 2022). Esses dados são compatíveis com a atual pesquisa realizada pelo Projeto Estrela Dinha Oliveira - PP, porém deve-se observar que, das 260 (duzentas e sessenta) mulheres profissionais que trabalham a menos de 5 (cinco) anos, apenas

10 (dez) informaram não ter sofrimentos psíquicos, o que demonstra que cerca de 96% das profissionais apresentam quadros de sofrimentos psíquicos. Para Ramos e Esper (2007, p. 47), o “excesso de trabalho trata-se de uma constante fonte de estresse [...]”.

Nesse sentido, a fim de se alcançar o objetivo geral e principal do presente estudo, elege-se a seguinte indagação quanto ao problema de pesquisa: Quais as medidas normativas que poderiam ser implementadas, atuando como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal\88 sobre o tema?

Em resposta, parte-se da hipótese de que os servidores que atuam no cargo de policiais penais de Santa Catarina trabalham em ambientes que normalmente os colocam em estado permanente de alerta, com extensas jornadas de trabalho, plantões de 24 horas, pressões exercidas pelas atividades consideradas perigosas, locais de imprevisibilidade, vigia e desconfiança, fatores esses presentes e corriqueiros na função dos policiais penais. Por conseguinte, as tarefas executadas na carreira de policial penal, em face dos referidos fatores, podem, em algum momento, desencadear quadros de doença mental, já que os profissionais, por não possuírem uma proteção específica à saúde mental, são atingidos de forma não humanitária. A falta de cuidado com a saúde mental dos profissionais pode ocasionar sofrimento, afetando, além do âmbito profissional, o pessoal e familiar. Por este fato, deve o Estado ter um olhar voltado para a importância da implementação de programas adequados de estudo e prevenção referente às doenças ocupacionais que afligem a saúde mental dos integrantes da referida categoria de servidores.

Analisando-se a situação em tela, sobre possíveis políticas públicas para a proteção da saúde mental voltadas para a categoria dos policiais penais de Santa Catarina e diante dos impactos que esta problemática pode gerar no âmbito da relação de trabalho, verifica-se que há, atualmente, um Manual de Saúde e Segurança do Servidor que foi reformulado em dezembro de 2022, por parte do Estado de Santa Catarina. Contudo, as medidas ou ações preventivas nele previstas ainda precisam ser colocadas em prática para a proteção da saúde mental de todos os policiais penais

Para tanto, a dissertação é dividida em três capítulos a partir dos objetivos específicos mencionados. Assim, o primeiro capítulo, intitulado “Pressupostos da

relação de trabalho e de meio ambiente laboral saudável e equilibrado: aproximações da teoria da psicodinâmica do trabalho preconizada por Christophe Dejours", busca apresentar a evolução histórica do Direito do Trabalho e o reconhecimento sobre relação de trabalho e relação de emprego no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. Importante destacar que, com a evolução histórica do direito do trabalho e as conquistas dos movimentos dos operários da época da Revolução Industrial, foi possível assegurar ampla liberdade de direitos e reconhecê-los normatizando o direito do trabalho.

Portanto, a sistematização das leis num único texto que iniciou por meio das Constituições, foi assentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atual norma vigente brasileira, que integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Portanto, trabalhar não é apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (Dejours, 2003, p. 103).

Contudo, o direito do trabalho na legislação brasileira, baseado na história do capitalismo ocidental, inclusive no Brasil, regula de forma sofisticada o trabalho como situação de emprego e a sua relação socioeconômica, o vínculo empregatício (Delgado, 2007). Estas mudanças foram necessárias para que não só houvesse o reconhecimento dos direitos do homem, mas que trouxesse a compreensão sobre a relação de trabalho e relação de emprego, existentes atualmente no referido ordenamento jurídico. Nesse contexto, a CLT em seu artigo 442[1], passou a regular em matéria trabalhista o contrato individual de trabalho, que corresponde à expressão de relação de emprego, mas com conceito diferenciado quando trata-se da relação de trabalho. As relações de trabalho poderiam envolver qualquer tipo de trabalho, eventual, autônomo, avulso, entre outras formas. Nesta questão, coloca-se o contrato de trabalho como gênero e o contrato de emprego como espécie (Martins, 2005). Contudo, será nesta relação de trabalho que a categoria de policiais penais está inserida e pacificamente incluída pelo entendimento de renomados doutrinadores que abordam a matéria em questão.

Dessa forma, surge a necessidade de manter a organização e o ambiente saudável equilibrado para as relações de trabalho. Para que haja, dentre a conjuntura

[1] "Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego" (Brasil, 1943).

existente, a convivência de forma profissional, com produtividade e qualidade no trabalho, é preciso harmonia entre os servidores que laboram suas atividades, caso contrário poderá haver frustração das expectativas pessoais e o desgaste físico e emocional. Segundo Rodrigues (1999), a Qualidade de Vida no Trabalho é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, discussão que passou a ser difundida a partir dos estudos de Eric Tris e seus colaboradores, de modo a analisar e relacionar a tríade indivíduo-trabalho-organização, com o intuito de encontrar possibilidades de amenizar a tensão dos trabalhadores. Nadler e Lawler (1983) consideram que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão constantemente em processo de mudanças.

Busca-se abarcar a psicodinâmica do trabalho a partir da teoria de Cristophe Dejours, que foi desenvolvida nos anos 1980, na França, e foi consolidada nos anos 1990 no Brasil. A psicodinâmica do trabalho teve importantes contribuições para o tema em seu livro "*Travail: Usure Mental*", lançado na França, em 1980, e posteriormente traduzido e publicado no Brasil, com o título "A loucura do trabalho". O objeto de estudo não é a loucura propriamente dita, pois a segunda metade do século passado constituiu-se a época da institucionalização do tema sofrimento no trabalho, especificamente o de natureza mental.

Na visão de Dejours, é possível identificar as raízes do sofrimento no trabalho e compreender a relação do trabalhador com esse sofrimento e a circunstância em que o próprio trabalho se revela uma ameaça à saúde do trabalhador. Seligmann-Silva (1997) utiliza a terminologia saúde mental relacionada ao trabalho de forma abrangente, centrando-a no conceito de desgaste mental tomado como um paradigma integrador e abrangente, que permite compreender as interações entre fatores ambientais e psicossociais objetivados pelos estudos do estresse. Assim, a articulação teórica de estudos que envolvem a temática do trabalho, como o sofrimento que o trabalho pode gerar dependendo do tipo de relação de trabalho executada, pode ser um estado compatível com fatos que afetam a psíquica do indivíduo, já que o tema tem crescido de forma negativa nos últimos anos, sobretudo devido à relevância que o trabalho tem na vida das pessoas.

O segundo capítulo da dissertação, intitulado "Do direito humano à saúde mental em relação à categoria de servidores públicos estaduais – policiais penais de Santa Catarina", tem como marco teórico o estudo sobre a acepção jurídica do direito à saúde, incorporado no ordenamento jurídico brasileiro a partir do artigo 196, *caput*,

da Constituição Federal de 1988. Na conjuntura deste capítulo apresentam-se as perspectivas conceituais e históricas sobre a análise da estrutura e de execução da relação de trabalho do policial penal catarinense. Segundo a teoria de Foucault (1999), a partir da necessidade de assegurar a população e punir os indivíduos que cometessem atos criminosos, surgiram os órgãos da segurança pública, responsáveis pelo gerenciamento da ordem pública. Contudo, os serviços públicos e as atividades de interesse coletivo, objeto do conceito clássico de Direito Administrativo brasileiro, fundem-se no conjunto dos princípios jurídicos que são os órgãos, os agentes e as atividades públicas tendentes a realizar concreta, direta e imediatamente os fins desejados pelo Estado (Meirelles, 2011). Nesta relação de trabalho, e compondo o órgão administrativo, estão os policiais penais que são servidores públicos e que foram inseridos pela Emenda Constitucional n° 219, no artigo 144, § 5°, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

A Lei Complementar n° 774 de 2021, surgiu como alteração da Lei Complementar n°412/2008 que dispõe sobre a organização do regime próprio de previdência dos servidores do Estado de Santa Catarina, estabelecendo e definindo as funções institucionais dos policiais penais (Santa Catarina, 2021). Na relação de trabalho há fatores de risco que afetam a saúde mental dos policiais penais, portanto há a necessidade de estudos que buscam melhorias para a qualidade de vida e saúde dos trabalhadores que laboram neste setor.

Entende-se, nesse sentido, que diante da realidade e da rotina de instabilidade e imprevistos, como o absenteísmo, a síndrome de burnout, entre outros fatores existentes, deve-se ter certos cuidados para minimizar os riscos à integridade física e psicológica dos trabalhadores que fazem a segurança pública no país. Assim, o direito humano à saúde mental dos policiais penais, na ótica das regras internacionais, representadas pela Organização Mundial de Saúde, tem como primazia o seguinte conceito sobre saúde: “é um estado de completo bem-estar físico mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 2011). Assim, analisando este conceito e a execução da relação de trabalho da categoria dos policiais penais, percebe-se os casos que impactam na saúde mental dos servidores da segurança pública.

Para finalizar, o terceiro capítulo da dissertação, intitulado “Marcos normativos no que concerne à saúde mental dos policiais penais no âmbito de Santa Catarina”, busca abordar sobre o Manual de Saúde e Segurança do Servidor de Santa Catarina,

realizando um panorama do seu conteúdo normativo, representado pelo Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022, que trata sobre programas de saúde mental para os servidores públicos estaduais de Santa Catarina e que está, de forma imbricada, na relação de trabalho destes servidores (Santa Catarina, 2022b).

Dessa forma, tem como objetivos estabelecer diretrizes e normas, por meio de Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS), que são “grupo de servidores tecnicamente habilitados, com a função de executar as ações de saúde ocupacional na administração pública estadual, num panorama com análise sobre a saúde mental” (Santa Catarina, 2009b). Segundo Goldschmidt e Jahn (2023, p.326) “[...] para assegurar a existência digna do trabalhador (a) é fundamental proteger seus direitos mais essenciais no trabalho: a vida e a saúde”. Essa proteção deve ser na forma de prevenção e não no modo de reparação ou de indenização, por isso as Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS) são fundamentais no Estado de Santa Catarina, bem como a integração de políticas públicas relacionadas à saúde mental dos policiais penais.

Em relação às normativas de outros Estados da Federação quanto ao atual cenário brasileiro de proteção à saúde mental dos policiais penais, incluindo os programas preventivos e promocionais, nos últimos 5 (cinco) anos, três foram destacados, quais sejam: Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Sul. Esses Estados tratam a saúde mental em diferentes óticas, mas na intenção de buscar programas de prevenção para a saúde mental dos servidores da segurança pública.

Por fim, no último tópico, intitulado “Contributo para a tutela e promoção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina: algumas propostas complementares ao Manual de saúde e segurança do servidor” tenciona-se estudar dito manual e averiguar se atua como proposta capaz de redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais. Num segundo momento, pretende-se propor eventuais avanços ou melhorias normativas referentes à saúde destes servidores, pois propor medidas normativas e estratégias de políticas públicas é conduta pertinente para, ao menos de forma preventiva, diminuir as doenças ocupacionais e priorizar a saúde mental.

Segundo Bucci (2001, p. 48) “política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados [...]”. Assim, o Estado como o principal responsável por desenvolver

políticas públicas no intuito de visar efetivamente direitos para que haja um trabalho conjuntamente entre poder público e servidores públicos estaduais é o que definirá os novos programas preventivos e promocionais para a saúde mental. Estabelecendo este raciocínio, relacionar as políticas públicas com o direito à saúde – em específico a saúde mental – é a área de interesse da pesquisa.

O artigo 196 da Constituição Federal traz o tema da saúde como direito de todos e dever do Estado, devendo garantir, mediante políticas sociais e econômicas, a redução do risco de doença e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Brasil, 1988). Nesse sentido e visando o tema saúde mental, há atualmente o Programa de Apoio aos Servidores (PAS), realizado no âmbito da Secretaria da Administração Prisional e Socioeducativa, que se destina ao atendimento psicossocial de todos os funcionários que atuam nos sistemas prisional e socioeducativo catarinense, como forma de amenizar os fatores de doenças ocupacionais nos locais de trabalho.

Da mesma forma, a Convenção n° 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aborda pequenas práticas, como a ginástica laboral, que fariam uma enorme diferença na rotina de trabalho dos servidores se colocadas em práticas (OIT, 1985). No intuito de contribuir com a aplicação das medidas normativas, foi averiguado, com a leitura do manual, lacunas e equívocos existentes, com o objetivo de apresentar pontos que possam ser corrigidos. Assim, urge a ideia de complementar propondo eventuais avanços ou melhorias normativas referentes à saúde que podem ser acrescentadas ao Manual na busca da efetividade da redução dos indicadores negativos que afetam a saúde mental dos servidores do Estado de Santa Catarina, os policiais penais, objeto da pesquisa.

Em relação à metodologia, a presente pesquisa adota o método de abordagem dedutivo, uma vez que parte de premissas gerais a fim de chegar a uma conclusão particular. Nesse sentido, método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando nas decisões do cientista (Marconi; Lakatos, 2010). Pensar no método com raciocínio no caráter dedutivo tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas, o qual, segundo o entendimento clássico, parte do geral para o particular.

No raciocínio dedutivo, se as premissas são verdadeiras e a forma é correta, logo, a conclusão será verdadeira. Dessa forma, todo argumento dedutivo reformula

ou enuncia de modo explícito a informação já contida nas premissas (Marconi; Lakatos, 2010). É exatamente o que se pretende, pois em um primeiro momento pesquisa-se sobre o direito humano à saúde mental, contextualizando no princípio da proteção do trabalho, as relações de trabalho com meio ambiente equilibrado e propostas normativas em relação à categoria dos policiais penais.

Em relação ao método de procedimento, adota-se a forma monográfica e histórica. O método monográfico abrange o estudo aprofundado de casos, de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações. Ademais, a pesquisa deve investigar o tema com a observância de “todos os fatores que o influenciaram e analisando-o em todos os seus aspectos” (Marconi; Lakatos, 2010, p. 90).

Quanto ao método histórico “preenche os vazios dos fatos e acontecimentos, apoiando-se em um tempo, mesmo que artificialmente reconstruído, que assegura a percepção da continuidade e do entrelaçamento dos fenômenos” (Marconi; Lakatos, 2010, p. 89). Assim, o método histórico parte do princípio de que as atuais formas de vida social, as instituições e os costumes, têm origem no passado, buscando as raízes, para uma melhor compreensão da sua natureza e função. Tal método tem o objetivo de investigar acontecimentos do passado para entender a influência na sociedade atual.

Desse modo, para trilhar os caminhos da pesquisa apresenta-se a definição quanto às técnicas de pesquisa que são “preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte; é a habilidade para usar esses preceitos ou normas, a parte prática” (Marconi; Lakatos, 2010, p. 157), a qual, por sua vez, será desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente com revisão de livros, dissertações e artigos científicos que abordam a temática da relação trabalho e saúde.

Em relação à pesquisa documental, trata-se da “fonte de coleta de dados e está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primária” (Marconi; Lakatos, 2010, p. 157). Proceder-se-á a pesquisa documental com base no Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022, que institui o “Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo”, objeto desta pesquisa, bem como nas diretivas da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacionais da OIT nº 155 e a Recomendação nº 164, em conjunto da Organização Mundial de Saúde, que propõe

estratégias e práticas para governos e que, além de se destinar aos trabalhadores da iniciativa privada, aplica-se, também, para os setores públicos, como os policiais penais da segurança pública, com objetivos voltados a prevenção dos riscos à saúde mental no trabalho destes servidores.

Dessa forma, após detalhar a documentação pertinente sobre o tema, será averiguado se o Estado de Santa Catarina nos últimos 5 (cinco) anos, tem cumprido as exigências das regras internacionais da Organização Mundial de Saúde que devem estar dispostas no Manual de Saúde e Segurança do Servidor. Contudo, caso não haja o cumprimento das regras ou na falta delas, serão propostas medidas normativas para serem implementadas ou aprimoradas.

A pesquisa alinha-se à temática proposta pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, à área de concentração do Programa em Direito, Estado e Sociedade, alinhando-se ao Núcleo de Estudos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e Políticas Pública – NUPED, o qual tem como referencial teórico a Constituição Federal de 1988, as normas infraconstitucionais e tem como base de interpretação e aplicação o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fonte basilar de estudos e pesquisas na área de direitos fundamentais e das políticas públicas nessa seara.

De igual forma, está relacionada e direcionada diretamente aos estudos desenvolvidos pelo professor orientador Dr. Rodrigo Goldschmidt, que acumula toda uma trajetória de estudos, pesquisas e publicações na área do Direito do Trabalho, especialmente no que tange às políticas públicas, aos direitos fundamentais e direitos humanos, com tese de Pós-Doutorado em “Saúde mental do trabalhador e a responsabilidade civil do empregador, em caso de danos, como direitos fundamentais”.

A conclusão é a síntese da presente dissertação que, por meio das inquietações apresentadas, não tem a pretensão de compreender esse fechamento de maneira estanque ou inflexível, mas busca-se, com isso, contribuir com a área das Ciências Sociais, bem como manter um diálogo com outras pesquisas que possam vir a ser realizadas.

# 2 PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DE MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL E EQUILIBRADO: APROXIMAÇÕES DA TEORIA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PRECONIZADA POR CHRISTOPHE DEJOURS

O tema do presente trabalho não pretende esgotar os estudos a partir do marco teórico aqui adotado (Psicodinâmica do Trabalho), mas demonstrar como esses estudos são relevantes no contexto histórico e na sociedade contemporânea.

Dito isso, o presente capítulo será dividido em três tópicos. O primeiro abordará, inicialmente a formação e a evolução do Direito do Trabalho, bem como a história da Revolução Industrial até a fase de reconhecimento sobre as relações de trabalho existentes no ordenamento jurídico, já que tanto a doutrina, quanto a CLT trazem as expressões relação de trabalho e relação de emprego, o que será compreendido no decorrer da pesquisa de forma mais detida.

O segundo tópico versará sobre a importância do meio ambiente organizado e equilibrado para as relações de trabalho, ambiente este que deve observar parâmetros e cuidados para evitar o adoecimento mental do trabalhador. As más condições de trabalho podem interferir não somente na saúde física, como também podem afetar a saúde mental do trabalhador.

Por fim, o terceiro tópico deste primeiro capítulo tem como objetivo abordar o marco teórico da presente pesquisa: a psicodinâmica do trabalho, a partir da teoria de Christophe Dejours, que foi desenvolvida a partir dos anos 1980, na França, e consolidada nos anos 1990 no Brasil. A partir desse aporte, passa-se à compreensão do processo de adoecimento mental no meio ambiente laboral.

## 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E O RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO NO ÂMBITO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

À luz da história é impossível compreender a evolução do direito do trabalho sem estudar o seu passado, que tem como primeira forma a época da escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma “coisa” sem quaisquer direitos, muito menos trabalhistas. Na época, o escravo não era considerado sujeito de direitos, mas uma forma de propriedade do seu *dominus,* sendo que sua condição de escravo

continuava no tempo de modo indefinido e o único “direito” que tinha era o de trabalhar (Martins, 2000, p. 169).

Platão e Aristóteles, na Grécia, entendiam que trabalho era apenas considerado a atividade que envolvia força física, pois os escravos faziam o trabalho servil, enquanto os demais realizavam atividades consideradas mais nobres, como a política. Süssekind, Maranhão e Vianna (1993, p. 27) explicam as proporções atingidas pela escravidão entre os egípcios, os gregos e os romanos:

> Na Grécia havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis onde o operário era todo composto de escravos. Em Roma os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas.

Percebe-se que nos primórdios da humanidade, quando o homem ainda vivia da caça e da pesca com a produção dos seus instrumentos de defesa, passou ao invés de matar o adversário, torná-lo escravo, eis que surge a época da escravidão. Era o tempo em que a escravidão era considerada um trabalho justo e necessário.

Em Roma, os trabalhos também eram executados pelos escravos, os quais eram definidos como “coisa” e suas atividades eram desonrosas, mas nesta época o trabalho não buscava o significado de realização pessoal (Lex Aquilia 284 a.C.) (Martins, 2005). Nesse período não fazia sentido cogitar quaisquer direitos, muito menos trabalhistas, pois a única prerrogativa que os escravos faziam era trabalhar em condições difíceis, duras e precárias.

No feudalismo encontra-se a servidão, período que ocorria o câmbio, pois os servos trabalhavam e entregavam parte do que conseguiam produzir na plantação rural para recebimento da proteção militar e política (Huberman, 1981).

Pode-se observar que as pessoas que trabalhavam no campo, os camponeses, eram chamados de servos, bem como a maioria dos arrendatários, portanto não eram considerados escravos, porque naquela época haviam vários graus de servidão.

Segundo Huberman (1981, p. 12), que discorre sobre o escalonamento dos servos:

> Havia os "servos dos domínios", que viviam permanentemente ligados à casa do senhor trabalhavam em seus campos durante todo o tempo, não apenas por dois ou três dias na semana. Havia camponeses muito pobres, chamados "fronteiriços", que mantinham pequenos arrendamentos de um hectare, mais ou menos, à orla da aldeia, e o - que nem mesmo possuíam um pequeno

> arrendamento, mas apenas uma cabana, e deveriam trabalhar para o senhor como braços contratados, em troca de comida. Havia os "vilãos" que, ao que parece, eram servos com maiores privilégios pessoais e econômicos.

Nota-se que na era do feudalismo, época da antiguidade, o trabalho era uma forma de castigo, dava a ideia de pena imposta ao “trabalhador”, sendo o homem tratado sempre como mercadoria de troca e não eram detentores de nenhum direito. Tem-se aqui o período chamado de pré-industrial.

De acordo com Leite (2018, p. 34), tal período pode ser assim compreendido:

> No período pré histórico ou pré-industrial, encontraremos três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação (*locatio operis* e *locatio operarum*). Alguns sustentam ser a *locatio operarum* precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período não existia o direito do trabalho tal como o conhecemos hoje.

Após a era do feudalismo, surgem as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres e com a existência de personagens escalonados em graus, iniciando pelos mestres, companheiros e aprendizes. No século XIV, inicia o grau intermediário dos companheiros (Cassar, 2017).

Ainda nesta fase, com as corporações de ofício da Idade Média, não havia características de relações de trabalho e tampouco resistiram, porque foram extintas na Revolução Francesa, para as manufaturas. Os mestres-artesãos das antigas corporações de ofício passaram a deter a propriedade dos meios de produção, transformando os demais artesãos em trabalhadores assalariados (Camino, 2004).

Importante ressaltar que já havia falta de liberdade do trabalhador na época das corporações, pois o homem deveria aceitar ser aprendiz em determinadas profissões, o que limitava a sua livre escolha e descaracterizava a liberdade do trabalho, visando tão somente os interesses das corporações de ofício.

De acordo com Viana (2013), nessa época já percebe-se o espírito capitalista nascendo, pois deveria haver o pagamento de taxas para ser promovido através de exame e se tornar mestre.

Com o surgimento da Revolução Francesa, em 1789, nasce a necessidade de maior liberdade, não apenas de ir e vir, mas também de negociar e contratar sem a intervenção do Estado. As corporações de oficio foram suprimidas por meio do

Decreto *d'Allarde* e surgiram as primeiras regulamentações trabalhistas, como duração do trabalho e feriados. Este liberalismo pregou um Estado alheio à área econômica, o que foi consubstanciado na fase clássica do *laissez faire*, *laissez passer, laissez aller* (Nascimento, 2012).

Hobsbawn (2000, p. 210), avesso ao pensamento sobre a era clássica do *Laissez-faire*, alegava que era um modelo econômico impossível de prosperar para a época. A população se dividia em várias opiniões quanto qual forma de política econômica deveria ser seguida para o desenvolvimento da economia britânica. O *laissez-faire* foi preponderante na economia e colaborou para o crescimento das empresas, mesmo tendo surgido outra forma de política de mercado que estabeleceu condições de intervenções estatais indispensáveis para a manutenção de uma relação econômica justa.

> Mesmo no apogeu do *laissez-faire* britânico, por volta de 1860, a despesa governamental representa uma percentagem substancial da renda nacional. E é claro que qualquer atividade do governo – qualquer sistema de leis e regulamentos públicos – afeta necessariamente a vida econômica, já não se falando do fato de que o governo menos intervencionista raramente pode abster-se de controlar certos assuntos obviamente econômicos (Hobsbawm, 2000, p. 210).

Assim, governo, mercado e trabalho estavam ligados entre si, não havendo razão para serem totalmente desvinculados, porque isto quebraria o equilíbrio necessário para um sistema trabalhista digno e uma competição justa. Portanto, com o fim da Revolução Francesa e a chegada da Revolução Industrial modificam-se as formas de trabalho em emprego, o trabalhador passou a receber por salários, alterando as formas referentes ao trabalho escravo, ao trabalho servil e à maneira de executar as atividades laborais.

Contudo, com o surgimento da Revolução Industrial, o tear foi um elemento causador do desemprego na época, mas também trouxe modificações dos salários e das condições dos trabalhadores têxteis, pois havia a pressão dos empregadores como forma de garantir a solidariedade essencial dos trabalhadores (Hobsbawn, 2000).

As novas máquinas do período da Revolução Industrial acabaram dividindo opiniões entre o povo, porque, por um lado, havia melhora nas condições dos trabalhadores têxteis, enquanto por outro, o manuseio das máquinas era realizado por qualquer pessoa que adquirisse a habilidade necessária. Assim, o trabalho de

mulheres e crianças iniciou de forma abusiva para suas condições biológicas e fisiológicas, já que a carga horária de trabalho era sempre excedida e o trabalho realizado de forma explorada.

Trabalhadores estavam preocupados em impedir desempregos e manter padrões de vida habitual, tais como a liberdade e a dignidade, fatores não monetários, mas do mesmo modo manter os seus salários. Quando as máquinas não os ameaçavam ou não traziam desvantagens, os trabalhadores não se importavam (Hobsbawn, 2000). É a partir desse momento que os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho, melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos.

O Direito do Trabalho, juntamente com as relações de emprego e com a Revolução Industrial, passou a se desenvolver com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, a máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright. O trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva, substituindo a força humana pelas máquinas, eliminando vários postos humanos de trabalho que existiam e ocasionando o desemprego em massa (Cassar, 2017).

A Revolução Industrial é considerada um importante período, diante do surgimento dos maquinários, visando a redução das jornadas de trabalho que eram demasiadamente excessivas. Além disso, surge um movimento contra a exploração de menores e mulheres, pois a partir desse momento o Estado começou a intervir nas relações de trabalho, deixando de ser abstencionista (Martins, 2005).

A atuação do Estado passa a ser determinante para a realização do bem-estar social e a busca de melhores condições de trabalho para os trabalhadores, o que causou mudanças de comportamento, limitando as jornadas de trabalho para 12 horas e a necessidade de observar normas relativas à educação e higiene. Porém, nesse período havia muitos trabalhadores e poucas oportunidades de trabalho, tendo o empregado que aceitar as condições impostas pelos patrões, com recebimento de salários ínfimos, com 15 horas por dia de trabalho, sem descanso ou férias (Martins, 2005).

Segundo Antunes (1999, p. 44), a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais configuram uma tendência à individualização extrema da relação salarial.

Portanto, com o início dos maquinários, da busca de melhores condições e a redução das jornadas de trabalho reivindicadas pelos operários nasce uma das ramificações do Direito do Trabalho: o direito coletivo[2]. Percebe-se que o movimento dos operários foi imprescindível para a época e para a conquista de novos direitos trabalhistas, como narra Cassar (2017, p. 15):

> 1802 – Pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno.
> 1809 – É considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos (não era lei ainda, mas já era considerado algo impróprio).
> 1813 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.
> 1814 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados.
> 1839 – Lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei neste sentido. E para o menor entre nove e 16 anos é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos.

A partir desse período ocorreu a origem das legislações e constituições, como a do México, em 1917, e a de Weimar, em 1919, trazendo direitos trabalhistas, data marcada pela criação da OIT, através do Tratado de Versailles; a Constituição italiana em 1927 e, por fim, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Esses documentos foram criados voltados a proteger o trabalhador hipossuficiente.

Importante destacar que, com a evolução histórica do direito do trabalho e as conquistas dos movimentos dos operários da época, cresceu consideravelmente o número de assalariados, tanto em outros países quanto no Brasil, possibilitando assegurar ampla liberdade de direitos e reconhecê-los normatizando o direito do trabalho. Portanto, a sistematização das leis num único texto, que iniciou por meio das constituições, foi assentada por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atual norma vigente brasileira em matéria trabalhista, que integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna.

Contudo, a incessante busca pela preservação das conquistas históricas dos trabalhadores se mostra insuficiente para frear a avalanche de direitos laborais infringidos, distanciando-se da realidade a tutela prometida pelo Direito do Trabalho, em especial pela Constituição Federal de 1988. Portanto, faz-se necessário agir na

[2] "O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato" (Cassar, 2017, p. 15).

tutela e promoção da dignidade da pessoa humana, evitando novas formas de exploração do ser humano.

Constata-se que antes mesmo de o direito do trabalho estar pautado em regulamentações jurídicas, as relações de trabalho sempre existiram, para além da etimologia da palavra trabalho, que deriva da palavra *"tripalium",* originária do latim, e que remete a um instrumento de tortura utilizado para punir escravos, pode-se definir trabalho sob diversos prismas.

Para o ser humano, tem um caráter pessoal, oriundo da sua livre vontade e traduz o valor e a personalidade de quem executa. Possui como característica a transcendência social, atuando como meio de subsistência, meio de acesso à propriedade e cumpre uma série de funções sociais (Barros, 2017, p. 46).

Portanto, a definição da concepção de trabalho tem sempre o intuito de atuar como meio de sobrevivência e de realização. De acordo com Krawulski (1998, p. 2-3):

> [...] trabalho é um termo masculino que, em sua forma substantiva, quer dizer exercício, aplicação de energia física em algum serviço, numa profissão, ocupação, mister, ofício, labuta, esforço; esmero, cuidado, dedicação, feitura de uma obra; a própria obra já executada; livro, compêndio; escultura, pintura; aflição, sofrimento; parto.

O trabalho é compreendido como meio de realizar a satisfação das necessidades e de permitir a busca da autorrealização (Krawulski, 1998). O processo de trabalho é um produto para satisfazer as necessidades humanas que, ao longo da história, têm passado por inúmeras modificações.

É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem se torna um ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas. O trabalho se mostra como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do homem (Antunes, 2011, p. 121-123).

Nota-se que por meio do trabalho o ser humano busca seu espaço na sociedade, criando laços afetivos em seu local de trabalho, percebendo a sua remuneração e restabelecendo a sua dignidade por meio do trabalho, que é considerado um direito fundamental. Dejours (2003, p. 62) enfatiza que "trabalhar na verdade, é não apenas exercer atividades produtivas, mas também 'conviver'". Portanto, trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: "viver a

experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento” (Dejours, 2003, p. 103).

Destarte, percebe-se que os estudos apontam o conceito correspondente à palavra trabalho como sinônimo de sociabilidade, buscando valorizar o trabalhador e dar a ele condições mínimas para que seja mantida e restaurada a sua dignidade humana no seio da sociedade.

Assim, é preciso destacar que o próprio conceito do direito do trabalho, enquanto energia despendida pelo ser humano na produção de bens e/ou na prestação de serviços, assim como a concepção que lhe era dada por cada sociedade em determinados momentos históricos, veio evoluindo e se desenvolvendo ao longo dos séculos (Villela, 2010).

Para Delgado (2007), definir um fenômeno consiste na atividade intelectual de apreender e desvelar seus elementos componentes e o nexo lógico que os mantém integrados. Definição é, pois, a declaração da estrutura essencial de determinado fenômeno, com seus integrantes e o vínculo que os preserva juntos. Deve-se no conceito juntar o que há de mais essencial para identificá-lo. As características fundamentais da matéria devem estar contidas no arcabouço da definição. Nesse sentido, não é tarefa fácil conceituar um fenômeno jurídico amplo como é o Direito do Trabalho.

O direito não é uma matéria extremamente exata, sempre há controvérsias acerca de temas de importância para a Ciência Jurídica. Com isso, Süssekind (2004, p. 81) assevera que:

> As definições do Direito do Trabalho são, em geral, incompletas e limitadoras, seja pela dificuldade de englobar, numa síntese, as características marcantes da disciplina, seja porque, com a evolução desta elas acabam superadas pelo alargamento da sua esfera de atuação ou por novas formulas que consagra.

Contudo, o direito do trabalho, na legislação brasileira, baseada na história do capitalismo ocidental, inclusive no Brasil, regula de forma sofisticada o trabalho como situação de emprego e a sua relação socioeconômica, o vínculo empregatício (Delgado, 2007).

Portanto, vale frisar que foi com toda a evolução do direito do trabalho e a conquista dos movimentos operários por meio das reivindicações que trouxeram o reconhecimento dos direitos nas constituições dos países e legislações. Essas mudanças foram necessárias para que não só houvesse o reconhecimento dos

direitos do homem, mas que trouxesse a compreensão sobre a relação de trabalho e relação de emprego, existentes atualmente no ordenamento jurídico.

Com tal interpretação, surgiu a necessidade de elaborar um composto de normas concernentes ao trabalho subordinado, a Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, a partir da elaboração de tal estatuto, aplica-se o direito comum subsidiariamente, conforme art. 8º, parágrafo primeiro, do referido diploma legal: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” (Brasil, 1943).

Dessa forma, a CLT, em seu artigo 442[3], passou a regular o contrato individual de trabalho que corresponde à expressão de relação de emprego, mas com conceito diferenciado quando trata-se da relação de trabalho. Por isso, é necessário realizar algumas considerações sobre relação de emprego e relação de trabalho, devido à importância que tais institutos possuem.

A relação de trabalho é gênero e, como tal, abarca, como espécie, a relação de emprego, este entabulado entre empregador e empregado, segundo a CLT. Relação de emprego é uma questão mais restrita do que relação de trabalho.

Nessa lógica, as relações de trabalho poderiam envolver qualquer tipo de trabalho, como eventual, autônomo, avulso, entre outros. Já no que tange ao contrato de emprego, somente diz respeito ao empregado e ao empregador, e não a outro tipo de trabalho, executado seguindo a previsão normativa da CLT (Martins, 2005).

Será nessa relação de trabalho que a categoria de policiais penais está inserida e pacificamente incluída pelo entendimento de renomados doutrinadores que abordam a matéria em questão, a qual será objeto de estudo da pesquisa no segundo capítulo.

As diferenças entre a relação de emprego e relação de trabalho foram definidas por Dallegrave Neto (1998, p. 59) da seguinte forma:

> Relação de trabalho é qualquer vínculo jurídico que tiver como objeto prestação de serviço de um determinado sujeito a outrem. A relação de trabalho, considerada como categoria, é ampla e pode abranger inúmeras espécies, como por exemplo a empreitada, o locador de serviços, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros.

[3] “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943).

De outra sorte, segundo Goldschmidt e Siqueira (2019, p. 59):

> A relação de emprego, por sua própria natureza, estabelece-se em patamar de desigualdade entre as partes. O empregador detém os meios de produção e o capital necessário à sua exploração e, em virtude de seu caráter empresarial, uma maior carga de poder a ser exercido nas relações com os empregados que, por sua vez, possuem apenas a força de trabalho que empregam a serviço de outrem. Assim, o vínculo de emprego entre patrão e empregado é, em essência, uma relação de poder e, por conta disso, é fortemente marcada por uma profunda assimetria, ou seja, uma desigualdade real ou fática.

Vecchi (2009, p. 185) também define a relação de emprego, cuja origem é encontrada no contrato de trabalho:

> O contrato de trabalho dá vazão a uma relação de emprego que é uma relação jurídica obrigacional nascida do contrato e é travada e desenvolvida entre empregado e empregador, pelo qual o primeiro presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao segundo, que dirige a prestação ou a obrigação de prestar os serviços do primeiro e remunerado em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar o trabalho.

Essa distinção deixa claramente expresso que a relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e corresponde à prestação de serviço subordinado por determinada pessoa física, diferente da relação de trabalho.

Percebe-se que a relação de emprego é marcada por uma desigualdade fática entre as partes e que o empregador é aquele que mantém sob subordinação os empregados, eis que esses desenvolvem suas atividades sob a dependência daquele, mediante suas ordens e remuneração (Goldschmidt; Siqueira, 2019, p. 60).

Portanto, Süssekind (2000, p. 111) intitula as relações de trabalho com base no princípio norteador de todo o direito do trabalho:

> O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes forma a base do contrato de trabalho.

O direito do trabalho tem como norte proteger o trabalhador, o qual se encontra numa relação de vulnerabilidade em relação ao empregador. Nessas circunstâncias, surge a necessidade de igualar a relação imposta entre as partes, regular e impor limites. Assim, é com base e finalidade que repercute o princípio da proteção do trabalhador.

O princípio da proteção no direito do trabalho tem a finalidade de propiciar uma interpretação da relação de emprego, segundo a qual se busca a melhoria das condições de vida para o empregado, face à sua desproporção econômica em relação ao empregador (Campos, 2011). Nessa linha de raciocínio, destaca-se a preocupação com a proteção do meio ambiente de trabalho, como sendo um direito – assegurado constitucionalmente (artigo 225, *caput*, CF/88) – e um dever do Estado e da coletividade em preservá-lo, com vista à promoção eficaz da dignidade da pessoa humana.

Com base no princípio da proteção do direito do trabalho e segundo as redações que constam em seus artigos 2° e 3° da Consolidação das Leis do Trabalho, alguns elementos essenciais para compor a relação trabalhista e caracterizadores da relação de emprego são: atividade pessoal, serviço contínuo, onerosidade e subordinação, *in verbis:*

> Art. 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Sobressai a fundamental importância de detalhar as características impostas dessa relação entre empregador e empregado, o que diverge da relação de trabalho prevista e existente no ordenamento jurídico, como por exemplo: a categoria de trabalhadores que não estão submetidos ao regime celetista, que são os servidores públicos, como os policiais penais.

A jurista Carmem Camino (2004), operadora da ciência do direito do trabalho, com entendimento pacificado sobre a distinção da relação de trabalho e relação de emprego, aborda os requisitos que compõem a relação de emprego, conforme previsto no artigo 3º da CLT.

O contrato de trabalho é *intuito personae*, ou seja, realizado com uma determinada pessoa, não podendo o empregado ser substituído por outro para a realização da atividade, sob pena de o vínculo empregatício findar. O empregado somente poderá ser pessoa física, o qual foi contratado para serviço específico, não podendo ser jurídica (Dallegrave Neto, 1998).

Constata-se, dessa forma, que a prestação de trabalho haverá de ser pessoal, como por exemplo: se o trabalhador de uma empresa ficar doente, não pode neste

dia, mandar outra pessoa em seu lugar, pois não há possibilidade de substituição ou sucessor, o que somente poderá ocorrer se houver a realização de um novo contrato de trabalho e o término do outro.

No requisito sobre a eventualidade e nas palavras de Camino (2004, p. 188) “os serviços não-eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica”. Portanto, o trabalho realizado deverá ser feito de forma contínua e não esporádica, pois o contrato de trabalho é contrato de duração, sucessivo, que ocorre entre as partes e perdura com o tempo e a atividade para o qual o empregador foi contratado, devendo ser exercida de modo permanente.

Em relação à caraterística da onerosidade, Camino (2004, p. 96) chama de “trabalho assalariado, pois o trabalho, na relação de emprego, é de natureza produtiva. Portanto, não há lugar para a gratuidade”. Assim, o contrato de trabalho não é gratuito e sim oneroso para o empregador, que deverá pagar salário pelos serviços prestados pelo empregado.

Por fim, outro requisito essencial que faz parte da composição desta relação de emprego é a subordinação. A palavra subordinação vem do latim *subordinare*, que significa estar em estado de submissão, ser dependente e obediente (Silva, 2002).

Portanto, o direito do trabalho é um ramo da ciência jurídica que tem por finalidade regular a matéria concernente ao trabalho subordinado, isto é, regula as relações em que de um lado há um empregador, que tem o poder de subordinar outrem, e também há um empregado que está prestando serviço àquele. Destarte, tal ramo do direito desempenha função importante no ordenamento jurídico.

Nascimento (2012, p. 56) traz o sentido de subordinação:

> [...] é vista em razão de uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

O objeto do direito do trabalho é o estudo do trabalho subordinado, por isso que o emprego traz a possibilidade de gerar duas teorias para conceituar a matéria em estudo: a subjetiva e a objetiva.

A teoria objetiva, denominada também de subordinação objetiva, construiu a relação entre o direito do trabalho e a relação de emprego (Delgado, 2007). Tal definição analisa em seu conteúdo os sujeitos da relação de emprego, isto é, o

empregador e o empregado, visto que ambos são os protagonistas do contrato de emprego.

De todo modo, para compreender como ocorre a mitigação da subordinação, cabe salientar a definição dada por Delgado (2008, p. 294-295):

> Conceito e Caracterização: Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

De acordo com Martins (2005), e paralelamente à teoria descrita acima, existe a teoria subjetiva que inclui todos os tipos de trabalhadores a que se aplica o direito do trabalho. Porém, não deve-se conceber que qualquer trabalhador se encontra amparado pelas leis trabalhistas, como ocorre com funcionários públicos, policiais penais e o trabalhador autônomo.

Em conceituação pela corrente subjetiva, Gomes e Gottschalk (2005, p. 10) afirmam que o Direito do Trabalho:

> [...] é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

Nessa distinção conceitual, considera-se que existe a teoria da relação de trabalho, que possui a natureza jurídica do contrato de trabalho de forma estatutária (teoria subjetiva) e é nessa relação de trabalho que a categoria dos policiais penais se encontra. É a chamada teoria da relação de trabalho, na qual o trabalhador está submetido a um estatuto que compreende a previsão legal (Martins, 2005).

Nos primórdios do direito administrativo, o próprio Estado contrata seus servidores sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho ou pelo regime temporário, o que mostra a aproximação entre a Administração e o Direito do Trabalho. Quando o Estado admite funcionários públicos sob a forma de regime estatutário, estar-se-á diante de uma relação de trabalho, não de forma subordinada, mas passando a ser regulada por Decretos e Instruções Normativas. A natureza jurídica do contrato de trabalho será estatutária e esses trabalhadores terão que ser submetidos ao estatuto que compreenderá a previsão legal da categoria à qual estão vinculados, como os servidores públicos estaduais que são policiais penais.

Menciona-se que se trata de relação de trabalho ou relação de direito administrativo, já que existem as particularidades sobre servidores públicos, sejam eles federais, estaduais ou municipais.

Enquanto a relação de emprego é julgada pela Justiça do Trabalho, os conflitos das relações de trabalho de servidores públicos estatutários terão de ser dirimidos à luz do direito administrativo e não do direito do trabalho, cuja fonte clássica é a CLT. Verifica-se, portanto, que se exclui da competência da Justiça do Trabalho os servidores públicos estatutários ou sujeitos a vínculos administrativos (Silva, 2005b).

Nesse sentido, nos níveis estadual e municipal há súmulas do STJ que definem que a competência para o processamento de ações de servidores públicos é da Justiça Comum Estadual. A súmula 137 do STJ dispõe que “Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário” (Brasil, 1995) e a súmula 218 do STJ define que “Compete à Justiça dos Estados processar e julgar ação de servidor estadual decorrente de direitos e vantagens estatutários no exercício de cargo em comissão”. (Brasil, 1999b).

Não restam dúvidas quanto à competência de julgamento quando se tratar de relação de emprego ou relação de trabalho, devido às peculiaridades de cada um, pois os servidores públicos submetidos a regime estatutário regular ou a regime administrativo especial, aqui incluídos os servidores públicos temporários, mantém com o poder público relação jurídica institucional ou de caráter administrativo, não tendo relação de trabalho *stricto sensu* com os entes da Federação (Silva, 2005b).

Portanto, após dirimidas eventuais discussões clássicas a respeito da relação de emprego e da relação de trabalho, conclui-se que se dá no caráter de subordinação, continuidade, onerosidade, pessoalidade no primeiro caso e, no segundo, está composta a categoria dos servidores públicos estatutários que mantém vínculo com o Poder Público de relação de trabalho de caráter administrativo.

Destarte, finalizado esse tópico, passa-se ao próximo para tratar da importância, para o trabalhador, de um ambiente laboral organizado, saudável e equilibrado.

## 2.2 ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE SAUDÁVEL EQUILIBRADO PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inicialmente, para abordar adequadamente o tema da qualidade de vida no trabalho, faz-se necessário tecer considerações iniciais sobre a sua evolução histórica e conceituação.

A qualidade de vida no trabalho não é algo que surgiu com pesquisadores, mas teve seu início na época da Revolução Industrial e com a sistematização dos métodos de produção, dos séculos XVIII e XIX, quando os trabalhadores buscavam melhorar as condições para a sua própria sobrevivência (Sant'anna; Kilimnik, 2011).

Essa época, chamada de era da industrialização, meados de 1950, intensificou uma estrutura organizacional burocrática que priorizava o ser humano como forma de maquinário (Chiavenato, 2008).

Ressalta-se que as mudanças por melhores condições de vida começam a surgir devido a fatores econômicos, sociais e políticos da época, com a intenção de aumentar a produtividade. Ou seja, as preocupações com a qualidade de vida dos trabalhadores tinham tão somente caráter de cunho financeiro, bem longe de se pensar realmente na saúde física e mental do trabalhador.

Segundo Rodrigues (1999), a qualidade de vida no trabalho é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, discussão que passou a ser difundida a partir dos estudos de Eric Tris e seus colaboradores, de modo a analisar e relacionar a tríade indivíduo-trabalho-organização, com o intuito de encontrar possibilidades de amenizar a tensão dos trabalhadores. Com essa relação foi possível observar a abordagem sociotécnica desenvolvida na organização da atividade laboral, que tem como base a satisfação do trabalhador no trabalho, com a realização das suas atividades.

Por organização de trabalho designa-se a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade. Dentro do contexto da organização do trabalho, têm-se as condições em que as atividades são laboradas, sendo necessário entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração etc.), ambiente químico (quais são os produtos manipulados, vapores, poeiras etc.), ambiente biológico (vírus, parasitas, fungos e as

condições de higiene), segurança e as características antropométricas do posto de trabalho (Dejours, 1992).

Percebe-se que a linha de pensamento abordada por Eric Tris em meados de 1950, intensificada com a questão da organização de trabalho proposta por Christophe Dejours, promoveu um maior bem-estar na vida do trabalhador, trouxe como marco inicial a evolução da qualidade de vida no trabalho e demonstrou que o bem-estar deveria ir além dos limites organizacionais (Rodrigues, 1999).

Cabe ressaltar que somente na década de 1960 houve um novo impulso nos movimentos sociais sobre a qualidade de vida no trabalho, liderados por cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes. Nesse momento, foram desenvolvidas inúmeras pesquisas sobre melhores formas de realizar o trabalho, a fim de minimizar efeitos negativos do emprego, focando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores (Rodrigues, 1999).

Buscou-se, como objetivo e alternativa de pesquisadores e técnicos, melhores condições nas relações de trabalho para combater os efeitos negativos do modelo taylorista/fordista, que tratava o operário como máquina de produção. Neste modelo, a imposição de um maior controle de vida do profissional fazia presente e tinha por consequência a maior carga horária empresarial (Kalbusch; Bernardi, 2020).

Naquele período, o maquinário prevalecia como forma produtiva e essencial para cunho financeiro, mas as empresas perceberam que apenas a mão de obra do ser humano não era suficiente, pois necessitavam de trabalhadores comprometidos e dispostos a usarem seus conhecimentos, habilidades e competências para atingir um nível máximo de desempenho.

Em uma década de grande salto tecnológico, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital (Antunes, 2011, p. 15).

Contudo, a expressão “qualidade de vida no trabalho” ganhou maior relevância e foi introduzida, publicamente, no início da década de 70 pelo professor Louis Davis, no centro de estudos da UCLA, em Los Angeles, em decorrência do grande número de insatisfação e absenteísmo no trabalho e por intermédio do movimento social que teve início com a preocupação da saúde e bem-estar do trabalhador.

Destaca-se que a palavra qualidade vem do latim *qualitas*, mas na área da administração pública a palavra qualidade está associada com a questão da

cidadania, pois a função da administração pública é prover a sociedade dos bens e serviços de que necessita (Carvalho; Tonet, 1994).

Walton (1973), nos anos 1970, trouxe como conceito de qualidade de vida no trabalho a ideia que deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, tais como o desejo de um empregador socialmente prestativo. Buscavam-se aspectos relevantes que deveriam estar relacionados à melhoria das condições e do ambiente de trabalho, visando a satisfação nas atividades laborais e a produtividade, pois o autor já tinha pensamentos e abordagens semelhantes e condizentes com a ideia de conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho que existe atualmente.

Observando o cenário exposto quanto aos primeiros passos dados sobre a importância de ter qualidade de vida no trabalho, percebe-se também a dimensão de avaliar o impacto das atividades profissionais na vida das pessoas, ou seja, outras necessidades que os trabalhadores tinham, além da econômica, como a necessidade social e psicológica.

Walton (1973) foi o propulsor de oito pressupostos básicos para a qualidade de vida no trabalho, quais sejam: 1) a compensação justa e adequada; 2) segurança e saúde nas condições de trabalho; 3) oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; 4) oportunidade futura para crescimento e segurança continuados; 5) integração social na organização do trabalho; 6) constitucionalismo na organização do trabalho; 7) o trabalho e o espaço total de vida; e 8) a relevância social do trabalho na vida.

Contudo, na década de 1970 – quando passou a se questionar e entender que os trabalhadores necessitavam de melhores condições de trabalho – essa questão encontrava-se muito longe de ser estendida para os antigos carcereiros que lidavam com a classe marginalizada e em condições desumanas. Era o trabalho da invisibilidade social. Assunto que será abordado no segundo capítulo.

De acordo com Freitas e Souza (2009), para obter-se qualidade de vida no trabalho (QVT), deve-se aplicar diversas mudanças propostas no ambiente de trabalho e no emprego, o que pode ser citado como objetivos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanal e a compensação por lesões decorrentes do trabalho; movimentos de padronização dos anos 30 e 40, cuja ênfase estava na segurança no emprego e ganhos econômicos para o trabalhador; relação existente entre moral e produtividade e de que a melhoria das relações humanas proporciona a melhoria de ambos.

Entre 1950 e 1990 houveram muitas mudanças nas relações e nas condições que as pessoas executavam suas atividades, pois passou-se a defender a valorização do trabalhador propondo uma visão mais ampla com fatores que motivaram os trabalhadores (Kalbusch; Bernardi, 2020).

No Brasil, também ocorriam movimentos sindicais e lutas por aumento de salários e por melhores condições de trabalho. Assim, o conceito de qualidade de vida modificou-se ao longo dos séculos, pois os efeitos das atividades são assumidos pela carga de estresse físico e mental. Esses efeitos influenciam o ser humano no trabalho, no desempenho, na resistência física e na saúde.

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentemente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Os critérios propostos por Walton (1973) são incentivadores para articular melhorias na qualidade de vida do ambiente de trabalho. Atualmente, está-se vivendo a era da informação, do conhecimento e da tecnologia na vida social e no ambiente do trabalho.

Contudo, estar inserido em um meio ambiente laboral saudável é direito constitucional de todos os trabalhadores, conforme determina a CF, no art. 7º, XXII[4]. O acesso ao mercado de trabalho, a busca pela realização profissional e a garantia da subsistência da pessoa humana fazem parte do cotidiano das pessoas e se encontram nos direitos sociais com previsão legal nos artigos 6º e 7º da Carta Magna (Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988 assegura a importância da proteção do meio ambiente laboral, com destaque para a relação entre saúde e o trabalho, que é de suma importância para a manutenção de uma vida digna a toda sociedade. O meio ambiente do trabalho é o complexo que envolve o local onde há a prestação do serviço, compreendendo as edificações do estabelecimento, os equipamentos de proteção individual, a iluminação, as instalações elétricas, bem como as jornadas de trabalho, horas extras, intervalos, descansos, férias, entre outros (Nascimento, 2011, p. 846).

Atualmente, tem sido discutido a priorização de ambientes de trabalho decentes para os trabalhadores, o que está ainda longínquo de ocorrer em locais de

[4] “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;” (Brasil, 1988).

trabalho dos policiais penais, que cotidianamente enfrentam problemas que dificultam a execução de suas atividades no interior do cárcere. Entre esses problemas estão: estrutura física superlotada, equipamentos de trabalho precários para a realização dos procedimentos, locais insalubres, alojamentos desconfortáveis, cozinha inadequada e, como consequência da situação, o adoecimento psíquico. Os policiais penais serão objeto de pesquisa do segundo capítulo.

Portanto, a concepção de meio ambiente do trabalho está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania (Leite, 2018, p. 1084).

Destarte, quando se trata sobre qualidade de vida no trabalho, o enfoque maior está na humanização dos ambientes de trabalho, na satisfação das necessidades das pessoas, seja relacionado ao ambiente físico ou da própria comunicação hierárquica da equipe que o trabalhador faz parte.

Olhar o trabalhador como um sujeito composto de subjetividades, sonhos, capacidades, assim como dificuldades, é uma forma de humanizar, respeitar e proteger o mesmo, de modo a ser possível propiciar melhores condições de vida dentro e fora da organização, e resultando no crescimento da empresa, já que um trabalhador satisfeito executa sua função com dedicação (Guimarães; Sampaio, 2004).

Nas palavras de Mayer (2006), este termo é considerado uma filosofia com o objetivo de realizar mudanças culturais e trazer novas oportunidades de desenvolvimento e progresso pessoal para o trabalhador, motivá-lo, enfatizando sua participação, preservando a sua dignidade e eliminando os aspectos disfuncionais da hierarquia organizacional.

Pode-se alegar que o atual entendimento sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho é que ela não só envolve os aspectos físicos e ambientais, mas também os aspectos psicológicos e o bem-estar do empregado dentro e fora do local de trabalho (Rossi, 2002).

Por isso, destaca-se a importância de buscar um ambiente adequado para os funcionários do sistema penitenciário, abarcando vigilantes, contratados, estagiários, mas principalmente os policiais penais que vivem diretamente em contato com os reclusos dentro das unidades prisionais.

É necessário que as relações de trabalho mantenham uma certa organização sobre o ambiente de trabalho com a ideia de atuar de forma que se consiga alcançar um objetivo que possa definir como qualidade. Quando uma tarefa ou qualquer tipo de trabalho é executado, supostamente entende-se que a função será determinante para uma boa execução, esta função deverá ou deveria ser realizada atingindo um fim proposto e, quando ele tem êxito, tem-se um grupo organizado, um trabalho organizado, que nada mais é que cumprir todas as metas ali propostas. Poderia se considerar o sucesso daquilo que era pretendido (Zanelli, 2010).

Portanto, a sociedade pós-industrial teve que buscar novas adaptações sociais, pois prejudicou a racionalidade dos seres humanos, bem como aqueles que não conseguiram suportar as dificuldades de enfrentar novas pressões, por isso surgem novos padrões de comportamento, produzindo efeitos nas estruturas e funcionamento das organizações de trabalho.

Segundo Zanelli (2010), como decorrência dessas transformações, as pessoas são afetadas, sendo exigidas readaptações físicas e psicológicas, com um custo de energia vital e implicações para a saúde.

Considerando a questão levantada e na esfera da relação de trabalho dos policiais penais, executores de suas atividades no interior do cárcere, em um ambiente de tensão, precisam diariamente lidar com a saúde mental, pois estão diretamente em contato com os reeducandos funcionando como uma ponte entre eles, a instituição e o mundo externo.

Diante deste cenário do mundo corporativo e do ambiente público, os trabalhadores estão cada vez mais pressionados por exigências de seus supervisores e das complexas organizações de trabalho. A falta de confiança entre ambas as partes, a rotatividade de empregados nestas instituições, seja por contratos temporários, processos seletivos com prazo de finalização, voltados a atividades administrativas ou operacionais e com exigências altíssimas de aprender de forma contínua e rápida, seja por meio de procedimentos de novas tecnologias ou pela necessidade de se atualizar constantemente, permanecem os trabalhadores em ameaça de desemprego e vivências de sofrimento no trabalho que, por estes motivos, os colocam em evidente risco de adoecimento (Zanelli, 2010).

Essas diversas formas de pensar sobre o trabalho trazem um paradoxo, pois tem-se o aumento do individualismo, a falta das relações interpessoais e intergrupais e padrões de personalidade altamente competitivos, o que ocasiona graves

consequências à saúde do trabalhador quando estas relações estão deterioradas. É preciso que haja equilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios, pois, caso contrário, frustram expectativas pessoais, o que abrirá caminhos para o desgaste físico e emocional. Essas exigências diárias de trabalho têm agravado o nível de estresse e os danos à saúde (Zanelli, 2010).

Nadler e Lawler (1983) consideram que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham está constantemente em processo de mudanças. Nesse cenário, no qual as empresas privadas não podem mais oferecer a segurança no emprego e os planos de carreira que habitualmente ofereciam, os autores sugerem o desenvolvimento de um novo relacionamento que recompense o desempenho e habilidades do trabalhador de forma que possa contribuir para a eficácia organizacional.

É da mesma forma quando se trata sobre ambientes de trabalho para servidores públicos, pois há pouco tempo passou-se a valorizar a questão da saúde, educação e qualidade, assunto que antes era um tabu, hoje é essencial que seja priorizado. Sabe-se que pessoas sadias física, mental e espiritualmente trabalham com mais satisfação e gerando melhores resultados. Por essa razão, se passou a valorizar e a pensar-se sobre ambientes de trabalho.

Bauman (2001) aborda novos padrões e mudanças que a sociedade moderna tem trazido. O autor afirma que o trabalhador busca não somente receber mérito por um trabalho que enobrece, mas um trabalho que traga entretenimento e possa colecionar experiências. O trabalho na pós-modernidade é feito de uma oportunidade, não de um projeto, e é esse o novo trabalhador do capitalismo. O trabalho é afetado pela crescente flexibilidade e instabilidade das relações econômicas e sociais. Nada que seja para longo prazo, pois funcionários são substituídos, assim como os objetos desta Era e os laços são transitórios com objetivos individuais e egoístas, não havendo preocupação com o outro, mas esta transitoriedade aceita tornar-se um preço a pagar para aqueles que perseguem seus objetivos individuais.

Além disso, Bauman (2001) levanta a questão de que as relações no mundo do trabalho e na vida particular – que antes eram consideradas sólidas – tornaram-se líquidas por causa da sociedade moderna, ou seja, a durabilidade tem tempo curto para o ser humano e isso acaba gerando a instabilidade psicológica causada através do estresse, relacionada também com a insegurança no mercado de trabalho, que é um dos grandes fatores do desenvolvimento de doenças psicológicas nos últimos

anos. O estresse é um fator que afeta a saúde mental das pessoas, não sendo diferente quando se mencionam os policiais penais.

De fato, por muitos anos a preocupação sobre a qualidade de vida no trabalho estava vinculada ao setor privado, sendo esquecida no setor público, que abrange uma quantidade elevada de pessoas e que são os impulsionadores da máquina pública no Brasil.

Recentemente, foi instituído no âmbito do setor público a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que trata sobre o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública (Brasil, 2023a). Diga-se de passagem, é um avanço no interior do setor público que, por longos anos, discriminou as mulheres, deixando-as sem local de fala, colocando-as em posições inferiores e vexatórias. Assunto este que será averiguado no segundo capítulo da presente pesquisa quando for abordado sobre fatores que afetam a saúde mental do policial penal.

Sá *et al.* (2007) defendem que a QVT é um tema ainda pouco explorado na prática gerencial das organizações do setor público. Embora a temática tenha recebido bastante atenção nos últimos anos, ainda existe alguma incerteza com relação ao âmbito e responsabilidades por sua gestão.

Ocorreram épocas em que as pessoas não se questionaram em que condições as tarefas eram executadas nos serviços públicos, muito menos tinha-se a preocupação sobre os ambientes adequados, se eram organizados, estruturados e motivadores para os trabalhadores das repartições públicas.

Além de o setor privado enxugar o máximo de trabalhadores para redução de custos, no setor público não foi diferente. Normalmente, o serviço público é considerado ineficiente e muito oneroso. A cobrança diária do trabalho acaba priorizando agilidade, eficiência e qualidade, o que contradiz com as atuais conjunturas fornecidas aos servidores que, na maioria das vezes, não possuem instrumentos e locais convenientes para execução de suas atividades.

Sabe-se que a administração pública brasileira, juntamente com a crise e o sucateamento do serviço público, evidencia a necessidade de melhorias dos serviços, priorizando um compromisso com a qualidade dos pilares básicos para os servidores. Essa mudança da modernização de métodos e processos enraizados na tecnologia e que atualmente vêm surgindo deve também preferir buscar o desenvolvimento das pessoas que ali se encontram (Carvalho; Tonet, 1994).

Segundo Antunes (1999, p. 35), a crise da administração pública tem gerado, entre tantas outras consequências, profundas mudanças no interior do mundo do trabalho, já que ocorrem “mutações intensas, econômicas, sociais, políticas, ideológicas, com fortes repercussões no ideário, na subjetividade e nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho”.

Contudo, instalar um estado de qualidade na administração pública exige ações sistêmicas muito bem planejadas, tanto centradas no cliente ou usuários dos serviços públicos, como para o trabalhador do local da administração.

Todavia, os cidadãos que pagam impostos e taxas esperam receber serviços públicos de qualidade, em contrapartida é essencial que os servidores que mantêm a máquina pública do governo em funcionamento tenham a implementação de programas específicos. Para isso, é importante que haja um novo olhar e percepção para aspectos relativos à saúde física e mental no ambiente de trabalho, os quais têm impacto direto sobre o nível de produtividade dos funcionários e influenciam nos resultados organizacionais (Carvalho; Tonet, 1994).

Rossi (2002), que já explanava doutrinariamente no ano de 2002 acerca da importância da saúde e do bem-estar do trabalhador dentro e fora do local de trabalho da instituição, explica que a administração pública passou a entender a preocupação com a QVT há pouco tempo. Assim, passou a incorporar e dar ênfase para a manutenção do equilíbrio das relações de trabalho, priorizando o servidor, mas, também, mantendo o interesse da organização em obter melhores níveis de qualidade e produtividade.

Quando a administração cria uma cultura propícia ao estado de qualidade, ela busca programas motivadores e específicos de combate às doenças ocupacionais e, sobretudo, mecanismos de defesa do bem-estar do trabalhador, integrando políticas de recursos humanos. Vários são os requisitos com entraves e impossibilidades para uma boa manutenção da qualidade de vida no trabalho dos servidores, tais como: acomodação, morosidade, falta de compromisso e gestão. Esses fatores resultam na falta de perspectiva de funcionários públicos vinculada à falta de carreira, baixos salários, tarefas repetitivas e, muitas vezes, limitadas.

Infelizmente, falta à administração pública preencher uma lacuna quanto ao nível de tratamento oferecido ao servidor público relativo à valorização do seu trabalho, ao seu bem-estar e o de sua família. Há uma maior dificuldade em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente

preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros (Carvalho; Tonet, 1994).

Os fatores citados ocasionam a inviabilização de um ambiente de trabalho adequado para o servidor, pois se analisar alguns elementos que configuram o cotidiano deles em relação às empresas privadas, encontram-se prós e contras. As diferentes características dos serviços públicos e das empresas privadas podem ser representadas pelo binômio estabilidade/instabilidade, rotina burocrática/flexibilidade**,** carreiras linear/vínculos frouxos.

No que tange ao binômio estabilidade/instabilidade, Sennett (2006) explica que em um mundo do trabalho imerso em constantes transformações, a instabilidade, a transitoriedade e a descontinuidade assumem ares de lugar comum. Já a percepção fordista do tempo, bem representada pelo planejamento a longo prazo e pelos vínculos duradouros, adquire feições de algo ultrapassado, obsoleto, não mais adequado à lógica da acumulação flexível que atravessa as novas relações de trabalho. Nos tempos áureos do fordismo, a mudança constante de empresa desqualificava o trabalhador; hoje a permanência por um longo período em um mesmo ambiente laboral é interpretada como acomodação. “A palavra de ordem é antes seguir em frente que estabelecer-se” (Sennett, 2006, p. 12).

Em contrapartida, o discurso em prol da estabilidade defende que o trabalho no setor público continua atraente, mesmo que em condições menos favoráveis, geradas pela perda de alguns direitos e benefícios. Identifica-se, ainda, um significativo número de trabalhadores empenhados em vencer a disputada corrida por um emprego seguro no serviço público, mesmo que a questão sobre a saúde e qualidade no ambiente de trabalho ainda se mantém reconhecidamente inferior a empresas privadas (Sennett, 2006).

Um vínculo de trabalho estável constitui um dos maiores atrativos para o ingresso e a permanência no serviço público. A figura de um trabalhador que abre mão de projetos profissionais associados à vocação e aos sonhos em troca de um porto seguro, mesmo que seja fora da sua área de formação e interesse, é cada vez mais frequente.

As vagas na iniciativa privada não atendem à demanda crescente da classe trabalhadora. Além de serem em número reduzido, apresentam um alto grau de exigência, geralmente desproporcional aos benefícios oferecidos pelo contratante.

Um grande número de trabalhadores, diante dos constantes impedimentos, incertezas e turbulências de um mundo do trabalho globalizado, almeja uma atividade laboral estável, segura, que garanta uma renda certa no final de cada mês, onde decorre a procura por um emprego público.

Em relação à rotina burocrática e flexibilidade nas relações de trabalho, as empresas transferem parte das atribuições para os terceirizados, temporários e subcontratados, o que não tem sido diferente em alguns setores dentro da administração pública. A administração de uma equipe grande torna-se onerosa. No capitalismo, leves engajamentos e vínculos empregatícios duradouros não são recomendados. Nos setores públicos, não há priorização de espaços para as práticas laborais, nem a possibilidade da inovação do trabalhador, já que há amarras da legislação e tampouco cuidados com o bem-estar dos servidores no ambiente laboral (Ribeiro; Mancebo, 2013).

Por fim, quanto à característica que trata sobre carreira linear e vínculos frouxos, Chanlat (1996) alerta que pensar em carreira tornou-se paradoxal, porque a ideia de gestão de carreira pressupõe estabilidade no emprego, remuneração adequada, futuro profissional relativamente planejado e previsível e formação apropriada e ética no trabalho. Para o autor, reunir todos esses elementos é cada vez mais difícil.

Surge, dessa forma, um novo perfil de trabalhador, não mais um executor disciplinado de tarefas prescritas, mas um “trabalhador competente, versátil, que deve vivenciar a flexibilidade e a insegurança das condições de trabalho como um desafio inevitável na sua vida profissional” (Lopes, 2009, p. 98).

Nesse viés, e considerando os argumentos supra, não restam dúvidas de que há relação direta entre a saúde mental do trabalhador e o meio ambiente de trabalho em que está inserido. Portanto, segundo Bianco e Goldschmidt (2019), a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e adequado, de modo a proteger a saúde do trabalhador, é uma obrigação ética de toda empresa, assim como é imposta pela Carta constitucional brasileira.

Destarte, todas essas indagações em relação aos trabalhadores quanto aos seus postos de trabalho, ambientes laborais, formas de organização do trabalho no setor público e na iniciativa privada, a relação chefia/subordinado, a saúde e bem-estar de cada indivíduo são itens que não podem deixar de ser avaliados e tampouco desmerecidos, já que são elementos essenciais na vida diária de cada um, e podem

ocasionar fatores vinculados ao sofrimento na saúde e no trabalho, o que será averiguado de acordo com a teoria da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours no tópico que segue.

## 2.3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO A PARTIR DA TEORIA DE CHRISTOPHE DEJOURS

Analisar o Direito do Trabalho, que está previsto e regrado como um direito fundamental e diretamente relacionado à qualidade de vida, é adentrar no ramo da psicodinâmica do trabalho e na saúde mental.

O estudo da relação entre o trabalho, a saúde e a doença mental foi desenvolvido por Bernardino Ramazzini (1999), um médico que se dedicou aos estudos denominados *De Morbis Artificum Diatriba*. O referido texto é datado de 1700 e trata sobre as doenças dos trabalhadores, conhecidas por mesopatias, que seriam as doenças adquiridas pelas condições especiais em que o trabalho era realizado, classificação conhecida até hoje para fins médicos e previdenciários em vários países e no Brasil.

A psicodinâmica do trabalho foi sugerida por Christophe Dejours (1992) a partir dos anos 1980, na França, e foi consolidada nos anos 1990 no Brasil. O psiquiatra e psicanalista francês fundador da psicodinâmica do trabalho com sua formação em psicossomática e diretor científico do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação no Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (CNAM) de Paris, teve importantes contribuições para o tema em seu livro "*Travail: Usure Mental*", lançado na França em 1980 e, posteriormente, traduzido e publicado no Brasil, com o título "A loucura do trabalho".

A referida teoria foi inspirada na ergonomia, sociologia, filosofia e psicanálise e tem como base verificar o ser humano, de forma subjetiva e relacional, e estudar partes do sistema que se chama trabalho, por pregar que o profissional necessita utilizar técnicas de enfrentamento e se adaptar para realizar o trabalho em si (Gómez *et al.*, 2016).

Considerando o recorte histórico que descreve as origens do trabalho durante a trajetória da humanidade, o trabalho era visto como atividade penosa, árdua e iniciou sendo realizada por escravos, assunto que foi tratado nos primeiros tópicos desta pesquisa. Diante dessa constatação, pode-se afirmar que a origem do trabalho

humano trouxe a ideia de que trabalhar é consequência de sofrimento e que o indivíduo necessita se adaptar em seu local de trabalho para a realização de suas atividades. A teoria da psicodinâmica do trabalho, por sua vez, defende que há um duplo significado, o que será analisado no decorrer deste tópico.

A psicodinâmica do trabalho ou psicodinâmica das situações do trabalho tem implicações nos campos psicológicos e sociológicos ocupando uma posição central de que o trabalho traz efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico, podendo levar o indivíduo progressivamente à loucura ou subvertê-lo em prazer (Dejours, 2003).

Segundo Wandelli (2015), e em conformidade com a teoria da psicodinâmica do trabalho de Dejours, o trabalho pode contribuir para a saúde mental e a dignidade humana de várias formas. O trabalho pode fornecer uma oportunidade para o desenvolvimento da personalidade e a construção da identidade de cada um, mas quando as pessoas têm sucesso em superar a resistência do trabalho, o sofrimento pode se transformar em prazer. Além disso, o reconhecimento pelo trabalho bem feito é essencial para a construção da identidade e da autoestima.

As condições que permitem a cooperação entre os trabalhadores e o reconhecimento do trabalho são essenciais para a saúde mental, por isso a importância de trabalhar em coletividade com estratégias defensivas (Wandelli, 2015), assunto que será analisado mais adiante e que faz parte do contexto da relação de trabalho da categoria de policiais penais.

O objetivo dos estudos da psicodinâmica do trabalho não é a loucura propriamente dita, mas sim o sofrimento gerado em decorrência da atividade do trabalho, sendo este um estado compatível com a normalidade psíquica do indivíduo, já que o mesmo proporciona uma série de mecanismos de defesa e de regulação.

Silva e Bueno (2017, p. 3) destacam:

> Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês é um pesquisador contemporâneo que, além de afirmar a centralidade do trabalho nas sociedades ocidentais atuais, reconhece a importância das relações psíquicas e a influência da dimensão do trabalho na construção da identidade dos indivíduos. Mendes e Ferreira (2002) realçam o significado do trabalho na vida do homem, como espaço de realização pessoal e de formação de identidade. Apontam-no, também, como fator de risco à saúde física e psíquica do trabalhador quando estas vivências positivas não são concretizadas.

Para Dejours (1986), atualmente considerado uma das principais referências internacionais no campo da Saúde Mental e Trabalho, a psicodinâmica do trabalho

tem como principal preocupação a compreensão da gênese e das transformações do sofrimento mental, vinculadas à organização do trabalho.

Para entender a trajetória dessa abordagem sobre a psicodinâmica deve-se perceber as três fases distintas. De acordo com Mendes (2007), no início dos anos 90, foca-se nos estudos que se voltam para a compreensão do sofrimento no trabalho e a forma como os trabalhadores lidam com este sofrimento, ainda sob a perspectiva da psicopatologia do trabalho. No Brasil, associa-se essa fase à publicação da obra "A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho", de Dejours (1992).

Mendes (2007) segue explicando que, em meados da década de 90, os estudos centram-se na compreensão do trabalho, na construção da identidade do trabalhador e na dinâmica do reconhecimento implicada neste contexto. Aqui, efetivamente, há um marco histórico nos estudos desenvolvidos por Dejours (1992), com a transposição dos estudos em psicopatologia do trabalho para a abordagem da psicodinâmica do trabalho. Este período torna-se marcante com as obras "Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho", de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) e "O fator humano", de Dejours (2007).

Por fim, segundo Mendes (2007), desde o final dos anos 90 até os dias atuais, tem-se o objetivo principal de que esses estudos se concentrem nos processos de subjetivação dos trabalhadores com relação às vivências de prazer-sofrimento advindos das novas organizações do trabalho. São obras marcantes do início desse período "A banalização da injustiça social", de Dejours (2003) e "Avaliação do trabalho submetida à prova do real: críticas aos fundamentos da avaliação", de Dejours, Sznelwar e Mascia (2008).

Todas as fases tiveram as suas peculiaridades, por isso é importante destacar que na década de 1960, quando se começa a estudar sobre trabalho e assuntos relacionados a psicopatologia, iniciou-se o desenvolvimento do pensamento dejouriano.

Na visão de Dejours (2003), é possível identificar as raízes do sofrimento no trabalho e compreender a relação do trabalhador com esse sofrimento, e a circunstância em que o próprio trabalho se revela uma ameaça à saúde do trabalhador. No entanto, com o passar dos anos, ele reconheceu que havia falhas na pesquisa sobre patologia mental do trabalho. Dejours (2003), ao se propor realizar estudos no âmbito da psicopatologia do trabalho, não encontrou evidências de que

determinadas profissões eram responsáveis por tipos específicos de adoecimento mental. O que chama sua atenção nesses estudos é como, frente aos constrangimentos do trabalho, os trabalhadores não enlouquecem, destacando, assim, em suas pesquisas, o sofrimento e as defesas contra o sofrimento.

A questão do sofrimento do trabalho ganhou amplitude nos movimentos sociais de 1968, época que desencadeou um vasto debate sobre as reivindicações trabalhistas, salariais, condições de trabalho e o significado de trabalho (Dejours, 2003).

Dejours (2003, p. 17) afirma que o “sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que lhes é dada possa amanhã melhorar”.

Mendes, Lima e Facas (2007), ao compararem a psicodinâmica do trabalho e a psicopatologia do trabalho como investigações das relações entre trabalho e saúde mental, afirmam que a psicodinâmica do trabalho não investiga apenas os efeitos deletérios do trabalho sobre a saúde, mas também estuda as situações em que a relação com o trabalho é favorável à saúde, buscando compreender por que e como o mesmo trabalho, em função da sua organização, pode representar uma dinâmica de destruição ou construção da saúde.

Dentro desta análise proposta pelo autor, poder-se-ia também repensar como ou por que uma atividade laboral afeta a saúde mental de um trabalhador, mas não provoca essas mudanças na saúde mental de outra pessoa que convive no mesmo local e exerce a mesma função de trabalho. A psicodinâmica do trabalho visa compreender como os trabalhadores alcançam certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 2003).

Ao estudar sobre a psicodinâmica e os fundamentos do desenvolvimento industrial do século XIX, que foram caracterizados pelo crescimento da produção, do êxodo rural e da concentração de novas populações urbanas, constata-se que a sociedade industrial convivia com alta morbidade, crescente mortalidade e uma longevidade muito reduzida. Assim, a batalha pela saúde era a própria luta pela sobrevivência, mas as exigências do trabalho e da vida ameaçavam os trabalhadores, ocasionando riscos de sofrimento. Nessa época, as atividades inerentes ao trabalho fragilizavam e exploravam não só o corpo, mas também a saúde mental (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994).

Seligmann-Silva (1997) utiliza a terminologia saúde mental relacionada ao trabalho de forma abrangente, centrando seu conceito de desgaste mental tomado como um paradigma integrador e abrangente, que permite compreender as interações entre fatores ambientais e psicossociais objetivados pelos estudos do estresse.

Muitos trabalhadores exerciam suas atividades em condições de promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, falta de higiene, subalimentação etc., fatores que criavam condições de alta mortalidade. Nessas situações, não cabia falar de “saúde” para a classe operária, apenas se falava para as classes privilegiadas (Dejours, 1992).

Portanto, de 1914 a 1968, a luta pela sobrevivência operária dá lugar à luta pela saúde do corpo, identificada da seguinte forma: “viver, para o operário é não morrer” (Dejours, 1992, p. 14). A higiene da época designa os meios a serem postos em prática para preservar a saúde das classes privilegiadas, mas não da classe operária. A partir da primeira guerra mundial, o movimento operário tenta obter melhores condições na relação saúde e trabalho e mudanças aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores.

Passado o ano de 1968, observa-se o que Dejours (1992) chama de desenvolvimento desigual das forças produtivas. Inicia-se um período marcado pela crise do sistema taylorista, ocorrendo greves, paralisações de produção, absenteísmo e sabotagem da produção, que induzem à busca de soluções alternativas para tais problemas.

A psicodinâmica do trabalho abrange o aspecto físico, psíquico e social dos trabalhadores, indo ao contrário desse modelo taylorista exposto, porque a teoria de Taylor reduz o trabalhador e o impede de demonstrar suas possíveis habilidades. Assim, a organização do trabalho se potencializa, se torna um indício de como o trabalhador está realmente na divisão de tarefas, as normas, controles e ritmos, mas também olha para instrumentos, protocolos, número de pessoas para realizar a atividade, velocidade da realização e o tempo (Molinier, 2006).

Antunes (2011) critica o modelo taylorista, afirmando que este se apoia numa correlação de forças desfavoráveis aos trabalhadores e rejeita a ideia de o modelo japonês garantir, simultaneamente, eficiência e equidade social. O autor afirma que o modelo promove um estranhamento no trabalho, além de extrair o saber e o fazer do trabalhador e provocar um estado sem identidade na classe trabalhadora em relação aos produtos produzidos.

Antunes (2011) faz uma análise da evolução do taylorismo/fordismo (produção em série) para o modelo toyotista (produção em equipe, tecnológico) e critica a invasão da automação, da robótica e da microeletrônica no ambiente de trabalho. Afirma o autor que os modelos tradicionais fordistas / tayloristas deram lugar à especialização flexível, um novo jeito de ganhar produtividade traduzido em ferramentas contemporâneas do modelo japonês. Assim, a intensificação da exploração e a aceleração do ritmo de trabalho são os pontos críticos desse modelo japonês, cujo trunfo está na flexibilidade de produção, na multifuncionalidade do trabalhador e no trabalho em equipe

Muitos acreditaram que o sofrimento do trabalhador foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e a robotização do trabalho, alegando que os trabalhadores braçais das empresas foram trocados “por operadores de mãos limpas”. Porém, isto não passou de um clichê, porque as empresas passaram a mostrar suas fachadas e vitrines aos olhares de curiosos ou de visitantes; por trás da vitrine, assumem inúmeras tarefas arriscadas para a saúde, em condições pouco diferentes daquelas de antigamente (Dejours, 2003).

A luta pela sobrevivência e as reivindicações daquela época tornam necessária a busca por respostas e discussões sobre a relação homem-tarefa, pois com o desenvolvimento industrial-tecnológico, o trabalhador que estava totalmente desassistido, tem sua carga física de trabalho diminuída, sendo estabelecidas novas condições. Descobre-se, então, sofrimentos insuspeitos e, assim, acentua-se a dimensão da saúde mental no trabalho.

O período pós-guerra trouxe etapas importantes, pois ao mesmo tempo em que se perfila uma diversificação das condições de trabalho e saúde, o movimento operário tenta obter melhorias na relação entre saúde e trabalho, buscando mudanças aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores (Dejours, 1992).

A partir desse novo paradigma, é importante buscar estratégias elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar, mentalmente, a situação de trabalho diária. Dejours (1992) afirma que as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Ressalta-se, ainda, a existência de uma associação entre o sofrimento e/ou a doença psíquica com o contexto laboral, que começa, paulatinamente, a ser reconhecida pelo imaginário social. Dejours (1992) explica que o prazer do trabalhador

resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa proporciona. Portanto, o trabalho tem um duplo significado: prazer e sofrimento.

Quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico das pessoas, quando se bloqueiam todas as possibilidades de adaptações entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, então emerge um sofrimento patogênico. De igual forma, pode-se dizer que é um processo dinâmico, pois os trabalhadores criam estratégias defensivas para se proteger entre eles (Dejours, 1992).

A teoria de Dejours (1992) explica no que consistem estas estratégias, como surgem e como evoluem. A estratégia de defesa compreendida como caminho para a felicidade pode tornar-se uma ideologia defensiva na medida em que se torna um programa de ação do coletivo de trabalhadores. A estratégia de defesa coletiva age no campo da percepção da realidade, enquanto a ideologia defensiva age no campo do imaginário, do simbólico, o que se aproxima do domínio da alienação e se opõe à elaboração (e perlaboração) do sofrimento vivenciado e, consequentemente, à transformação da organização do trabalho. Ela transforma-se em valor e funciona como uma forma de expressão do desejo (Ferreira, 2013, p. 32).

A questão da estratégia defensiva é que ela tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. No domínio da psicologia do trabalho, um estudo clínico mostrou que, a par dos mecanismos de defesa classicamente descritos pela psicanálise, existem defesas construídas e empregadas pelos trabalhadores coletivamente, trata-se de “estratégias coletivas de defesa” (Dejours, 2003, p. 35).

A ideologia defensiva tem sempre um caráter vital, fundamental e necessário, que substitui os mecanismos de defesa individual, pois o indivíduo isolado de seu grupo social se encontra brutalmente desprovido de defesas face à realidade que vivencia. Um exemplo de estratégias defensivas é quando um trabalhador sai para uma pausa de descanso e outro assume a sua posição, o que já não ocorre quando se fala em estratégia defensiva individual, onde toda a carga de estresse físico e mental recai sobre uma só pessoa, não podendo ter pausa de descanso porque não há possibilidade de alguém assumir o seu local de trabalho (Dejours, 2003).

O individualismo é mais presente no modelo de trabalho taylorizado, o qual, segundo Dejours (1992), engendra, definitivamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união:

> Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências de produtividade (Dejours, 1992, p. 39).

Portanto, as estratégias de defesa constituem formas de os trabalhadores reagirem ao contexto que lhes traz sofrimento e adoecimento. Na ausência do reconhecimento, os trabalhadores engajam-se em estratégias defensivas para evitar o adoecimento psíquico. Entretanto, quando estas não são bem empregadas, podem levar os trabalhadores à alienação. Quando a alienação aparece, dificilmente se muda o contexto, pois a alienação faz com que os trabalhadores deixem de lutar (Ferreira, 2013, p. 31-32).

Contudo, a forma da organização de trabalho no sistema Taylor engendra uma verdadeira síndrome psicopatológica para um trabalhador, porque para evitar algo ainda pior, se vê obrigado a reforçar a si próprio, pois, no fim, o trabalhador torna-se o artífice de seu sofrimento, quando não existe estratégia defensiva coletiva (Dejours, 1992). Em si, esta organização de trabalho traz uma violência que acaba se manifestando no funcionamento mental do trabalhador.

Indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho (Dejours, 1992, p. 45). Nesse contexto, algumas pessoas percebem o trabalho como sofrimento e outras pessoas o percebem como prazer, variando apenas a predominância de um dos dois significados, pois prazer e sofrimento, em algum grau, sempre existirão (Mendes, 1995).

Então, essa conceituação de duplo significado também ocorre na relação de trabalho à qual os servidores públicos estaduais estão submetidos, como os policiais penais que, atualmente, laboram suas atividades nas repartições do Estado e em contato direto com reclusos de alta periculosidade. Nesse âmbito, tem-se a predominância do sofrimento, estresse e tensão, afetando imensamente a saúde mental dos referidos profissionais.

O sofrimento começa quando a relação entre homem e organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo que dispunha de conhecimento e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios

de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento, mas a certeza que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir, marca o começo do sofrimento (Dejours, 1992, p. 52).

Assim, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Em virtude disso, correlativamente, o sofrimento aumenta.

De acordo com a teoria de Dejours (1992), o sofrimento representa um estado de luta do indivíduo contra condições criadas pela organização ou processos de trabalho, as quais são conflitantes com seu funcionamento psíquico, e quando inexiste chance de adaptação entre a organização e os desejos deste trabalhador.

Para a psicodinâmica do trabalho, no sofrimento se inclui a normalidade, sendo chamada de “normalidade sofredora”, na qual o sofrimento é normal apenas quando é suportável. Consequentemente, os trabalhadores se defendem contra esse sofrimento, reunindo fortemente o sofrimento e a defesa (Molinier, 2013). Deve-se pensar que o trabalho não se separa da pessoa humana, assim como o trabalhar não se separa do viver, portanto exercer suas atividades laborais com prazer, satisfaz o ser humano e a sua autoestima.

Existem três tipos de sofrimentos: criativo, que transforma o sofrimento em prazer e em experiência estruturante; o patogênico, que é a doença que rompe quando as defesas deixam de desempenhar a sua função protetora; e o ético, que ocorre quando o indivíduo realiza ordens que contradizem seu ordenamento moral, ocasionando desalento, sofrimento, angústia e desespero (Molinier, 2013).

O sofrimento por meio da criatividade funcionará como força propulsora de ação para a superação da condição limitadora; favorecendo o prazer e a emancipação, bem como o aprendizado e a experimentação da solidariedade e da democracia (Dejours, 2003).

O sujeito poderá também, em contexto de sofrimento, estabelecer um padrão de comportamento defensivo que o permita apenas conviver e abster-se psiquicamente da condição de desprazer; configurando assim o sofrimento patogênico – que pode ou não incorrer no adoecimento do sujeito.

Dessa forma, se o trabalho pode levar ao adoecimento, à degradação da saúde mental, ele também é capaz de, ao contrário, proporcionar o melhor: muitos homens e mulheres estão em melhor estado de saúde mental do que estariam caso

não trabalhassem. Disso, depara-se com o seguinte dilema: valorizar, de um lado, o trabalho como espaço privilegiado de inserção humana na vida social e de produção de sua subjetividade e prazer; de outro, reconhecer que a experiência concreta que se vive no trabalho conduz, muitas vezes, ao sofrimento e adoecimento. Então, o trabalho pode ser prazeroso ou sofrido. Assim, a relação entre saúde e trabalho se torna fundamental, sempre sendo mediada pelo trabalho vivo (ou real) e o prescrito.

Nessa dinâmica, as estratégias de defesa cumprem o papel de afastar o sofrimento do trabalhador mediante os processos de negação ou adaptação ao estado de desconforto, funcionando como uma tentativa dos trabalhadores de subversão das pressões patogênicas. O objetivo fundamental das estratégias de defesa consiste em fazer com que os sujeitos resistam psiquicamente às fontes de sofrimento no trabalho.

Assim, não modificam a realidade, mas sim a percepção dos trabalhadores sobre este contexto, que podem ser individuais ou coletivas. Entretanto, quando não são bem empregadas, podem levar os trabalhadores à alienação (Aguiar, 2013).

Por isso, destaca-se a importante característica da psicodinâmica do trabalho que são as estratégias defensivas, porque visa à coletividade e não aos indivíduos isoladamente. É necessário e compreensível trabalhar esta teoria quando for abordado a categoria de policiais penais do Estado de Santa Catarina.

Quando se trata de uma categoria de trabalhadores, como os policiais penais, que prestam serviços a uma instituição e há a exigência de que as atividades sejam laboradas de forma eficaz, poderá acarretar sofrimento psíquico, conduzindo o trabalhador a um estado indicativo de transtorno mental. O sofrimento, segundo Mendes (2007, p. 50), se apresenta “como uma reação, uma manifestação da resistência e da insistência em viver em um ambiente precarizado”. Entretanto, pode ser ressignificado e transformado em prazer ou, quando isso não ocorre, exigir o uso intensivo de estratégias de defesa, como visto anteriormente. Porém, “o uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento” (Mendes, 2007, p. 54). Ressalta-se que os fatores que levam o policial penal ao adoecimento psíquico serão objeto de pesquisa no capítulo seguinte.

Assim, finda-se este capítulo abordando os “conceitos sobre as relações de trabalho existentes no ordenamento normativo”, compreendendo a importância do início da era da Revolução Industrial, que trouxe a concepção do Direito do Trabalho e os diferentes significados e seus correlatos sobre trabalho que passaram a serem desenvolvidos diante das relações de trabalho e emprego.

A relação de trabalho é diferente da relação de emprego, conforme analisado neste estudo, pois a relação de trabalho – e, portanto, o contrato de trabalho – é gênero, enquanto o contrato de emprego é espécie e tem predominância entre as partes, empregador e empregado, sendo esta relação de emprego considerada mais restrita que a relação de trabalho.

Da mesma forma, viu-se que a competência de julgamento quanto aos processos é divergente, pois entre empregado e empregador a competência é da Justiça do Trabalho e quando se tratar de servidor público estadual, será competência da Justiça Comum Estadual.

Foi estudado também neste capítulo sobre “organização e ambiente equilibrado para as relações de trabalho”, no âmbito do qual foram apresentados os conceitos de Walton (1973), precursor sobre o tema qualidade de vida no trabalho, bem como Zanelli (2010), que pesquisa sobre organização de trabalho. Como visto, esses assuntos se relacionam, tais como, o conteúdo da tarefa que será executada, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade para cada trabalhador, o que faz com que os assuntos se complementem para boa execução nas atividades laborais.

A qualidade de vida no trabalho tem como enfoque maior a busca pela humanização dos ambientes de trabalho, pela satisfação das necessidades das pessoas, seja relacionado ao ambiente físico ou da própria comunicação hierárquica da equipe à qual o trabalhador faz parte.

Por isso, o conceito de qualidade de vida no trabalho não envolve somente os aspectos físicos e ambientais, mas também os aspectos psicológicos do local de trabalho, bem como o bem-estar do empregado dentro e fora do local de trabalho, sendo necessário, quando a saúde do trabalhador estiver muito abalada, exigir readaptações para evitar implicações para a saúde.

Além disso, os ambientes de trabalho no mundo corporativo e no público – que estão em organizações completamente distintas – foram analisados com olhares dessemelhantes, porque de um lado há priorização da produtividade e, de outro, o desinteresse e descaso com os trabalhadores dos serviços públicos. Foram destacadas algumas características que diferenciam as duas esferas, representadas pelos binômios estabilidade/instabilidade, rotina burocrática/flexibilidade**,** carreiras linear/vínculos frouxos.

Dessa forma, o olhar para a questão da saúde, trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores em geral (direitos que estão previstos e resguardados na Constituição Federal, nos artigos 6º e 7º), é priorizar o ser humano e o seu ambiente laboral, ambos saudáveis, já que até pouco tempo não se questionava sobre a importância da saúde mental do trabalhador, tendo apenas retomado a questão nos serviços públicos posteriormente, enquanto na iniciativa privada já vinha sobrepondo essa diretiva de certa forma.

Por fim, o terceiro e último tópico deste capítulo abordou sobre a psicodinâmica do trabalho a partir da teoria de Cristophe Dejours, evidenciando que dita teoria, surgida no Brasil nos anos 1990, inspirou-se na ergonomia, sociologia, filosofia e psicanálise. Verificou-se que a relação entre o ser humano, de forma subjetiva, com o sistema que se chama trabalho, por pregar que o profissional necessita utilizar técnicas de enfrentamento e se adaptar para realizar o trabalho em si.

A teoria de Dejours busca fundamentar o trabalho por meio de duplo significado, demonstrando que o trabalho do sujeito poderá gerar prazer ou sofrimento. Nesta problemática do duplo significado do trabalho, a psicodinâmica do trabalho propõe estratégias individuais ou defensivas, mas quando a estratégia for defensiva, poderá gerar a minimização do sofrimento do trabalhador no seu emprego.

Destarte, a estratégia defensiva abrange uma categoria, uma coletividade de trabalhadores e não os indivíduos isoladamente, o que torna compreensível trabalhar esta teoria quando se trata da categoria de policiais penais do Estado de Santa Catarina, nomeadamente pelas condições peculiares de trabalho a que estão submetidos, o que será estudado nos próximos tópicos do segundo capítulo.

# 3 DO DIREITO HUMANO À SAÚDE MENTAL EM RELAÇÃO À CATEGORIA DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS: POLICIAIS PENAIS DE SANTA CATARINA

Estudar o direito humano do trabalho e a saúde mental relacionada à categoria dos policiais penais é aprofundar nesta relação de trabalho existente. O desenvolvimento deste capítulo será realizado em três tópicos. No primeiro será analisada a estrutura e execução da relação de trabalho do policial penal catarinense, bem como a história, o organograma ao qual atualmente pertencem, suas responsabilidades e deveres na relação do trabalho e as mudanças da nomenclatura da categoria – hoje chamada de policiais penais – e sua vinculação à Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa do Departamento de Administração Prisional do Estado de Santa Catarina.

Na sequência, busca-se estudar sobre os fatores de risco que afligem a saúde mental na relação de trabalho destes policiais penais, ou seja, quais são os tipos de doenças mentais que hodiernamente vêm afetando a saúde mental desses servidores que laboram diariamente em locais de periculosidade, de vigia e em períodos de plantões de 24 horas consecutivos.

Por fim, no último tópico deste capítulo, será tratado sobre o direito humano à saúde mental, especificamente no âmbito dos policiais penais, na ótica das regras internacionais com ênfase na Organização Mundial de Saúde.

## 3.1 ANÁLISE DA ESTRUTURA E DE EXECUÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DO POLICIAL PENAL CATARINENSE

A área de segurança pública, sobretudo a profissão do policial penal, é considerada um grande desafio para o Estado de Santa Catarina, no sentido de garantir a segurança pública enquanto direito fundamental do cidadão. Por isso, há necessidade de estudos que busquem a melhora na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores desse setor. As pesquisas envolvendo tal categoria profissional, em sua maioria, não abordam as condições de trabalho e o adoecimento.

Foucault (1999) contextualiza que, nos primórdios, a punição para indivíduos infratores era o castigo do corpo, porém, ao longo dos anos, as práticas punitivas modificaram-se; a tortura e a pena de morte deram lugar à privação da liberdade por

meio de enclausuramento. Conforme a teoria de Foucault (1999), a partir da necessidade de assegurar a população e punir os indivíduos que cometessem atos criminosos, surgiram os órgãos da segurança pública, responsáveis pelo gerenciamento da ordem pública.

Percebe-se que a punição do ser humano iniciou por meio do castigo, época em que o trabalho era considerado sofrimento e executado por escravos. A punição para os indivíduos que cometessem crimes permaneceu em forma de castigo, por meio da privação da liberdade do indivíduo, o que perdura até os dias atuais.

Diante dessa lógica, de punição e privação da liberdade, que constitui ainda uma forma arcaica, pode-se destacar que foi por intermédio dessa relação de trabalho e da Emenda Constitucional que inseriu os policiais penais, com suas diversas modificações, em dispositivo da Constituição Federal brasileira de 1988, que trouxe a necessidade de se priorizar a busca de melhores condições de trabalho a esses profissionais da segurança penal, como será visto adiante.

Segundo o artigo 144 da Constituição Federal, a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: polícia federal, polícia rodoviária federal, polícia ferroviária federal, polícias civis, polícias militares, corpos de bombeiros militares e polícias penais federal, estaduais e distrital. O parágrafo 5º-A, por sua vez, dispõe que cabe às polícias penais a segurança dos estabelecimentos penais. Veja-se:

> Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:
> I - polícia federal;
> II - polícia rodoviária federal;
> III - polícia ferroviária federal;
> IV - polícias civis;
> V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.
> VI - polícias penais federal, estaduais e distrital. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 104, de 2019).
> [...]
> § 5º-A. Às polícias penais, vinculadas ao órgão administrador do sistema penal da unidade federativa a que pertencem, cabe a segurança dos estabelecimentos penais (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 104, de 2019) (Brasil, 1988).

Dessa forma, é expressamente constituída a categoria de servidores na Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 104/2019, e convém ressaltar

que fazem parte do órgão que está vinculado à segurança pública e entrelaçada com o estudo do Direito Administrativo.

Objetivamente, o direito é o conjunto de regras de conduta coativamente impostas pelo Estado, “é o complexo das condições existenciais da sociedade, asseguradas pelo Poder Público. Em última análise, o Direito se traduz em princípios de conduta social, tendentes a realizar a Justiça” (Meirelles, 2011, p. 31).

Desse modo, a história da função administrativa de qualquer Estado ou sociedade, por mais simples e primitivo que tenha sido, sempre existiu, mesmo em épocas mais rudimentares. As instituições e órgãos administrativos nos seus parâmetros sempre editaram as suas próprias regras de disciplinar e dirigir os seus serviços e servidores, surgindo a ciência do Direito Administrativo numa forma bem mais recente do que na época rudimentar.

Assim, a estrutura e a organização do Estado brasileiro estão delineadas no artigo 1° da Constituição Federal de 1988, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, dotados de autonomia. Sob esse prisma, existe uma separação estrutural de poderes, que indica que os poderes do Estado são atribuídos a organizações de pessoas e bens diversos e autônomos entre si (Justen Filho, 2023).

Contudo, os serviços públicos e as atividades de interesse coletivo, objeto do conceito clássico de Direito Administrativo brasileiro funde-se no conjunto dos princípios jurídicos que são os órgãos, os agentes e as atividades públicas tendentes a realizar concreta, direta e imediatamente os fins desejados pelo Estado (Meirelles, 2011).

Portanto, é dentro deste conceito clássico doutrinário de Meirelles (2011) que os servidores públicos, nomeadamente os policiais penais, fazem parte da estrutura administrativa por meio das suas atividades laborais, sobre os quais repousa toda a concepção moderna de organização e funcionamento dos serviços públicos a serem prestados por eles.

A função administrativa passa a ser compreendida, por intermédio do serviço público – que é toda a atividade que a administração executa, diretamente ou indiretamente, para satisfazer a necessidade coletiva – como sob o regime predominantemente de direito público (Di Pietro, 2003). Justen Filho (2023, p. 134) explica que "serviço público é uma atividade de satisfação de necessidades comuns

à generalidade dos sujeitos, desenvolvida sob regime de direito público e atribuída à titularidade do Estado".

Na escala de distinção sobre a conceituação de serviço público, há a aquela que o define como prestadores de serviços para a administração e diretamente para a comunidade, por reconhecer que sua utilização é uma necessidade coletiva e perene (Meirelles, 2008; Gasparini, 2010). Segundo Almeida (2022, p. 239) "[...] é a comodidade prestada à coletividade, diretamente pelo Poder Público ou por meio de seus delegados". Dessa forma, o serviço público será prestado pela administração por meio dos agentes que trabalham nos órgãos públicos com o objetivo de satisfazer um todo.

De outra forma, há os chamados serviços próprios do Estado, os quais são considerados privativos do Poder Público, no sentido de que só a Administração deve prestá-los, sem delegação a terceiros, incluindo os serviços de polícia, como a categoria de policiais penais.

Importante salientar que dentro da administração pública existem os órgãos públicos, que possuem competência para desempenhar funções estatais, representadas pelos seus agentes públicos que têm atribuições específicas na organização estatal, tais como: funções, cargos e agentes (Silva, 2005a).

Na questão levantada sobre agentes que compõem a administração pública, vale destacar que a referência de agentes para a presente pesquisa é a dos policiais penais do sistema penitenciário brasileiro, que têm a finalidade de proteger a sociedade, retendo o recluso que cometeu um crime, já que com a privação de liberdade do indivíduo o mesmo não oferece mais risco externo, em tese.

O sistema penitenciário também tem como objetivo a ressocialização do reeducando para que o mesmo possa refletir sobre os seus atos e consiga voltar ao convívio em sociedade. Este ideal, na maioria das vezes, não acontece, perdurando quase como uma regra a não ressocialização. Um dos prováveis motivos para não ocorrer a ressocialização nas prisões brasileiras, em sua grande maioria, é a existência de preconceitos e dificuldades perante a sociedade, o que pode ser comprovado pela pesquisa de Souza (2022, p. 28):

> É nessa realidade que o maior desafio da implementação da ressocialização é a reformulação do sistema carcerário, por isso, ao saírem da prisão, os ex-detentos precisam recomeçar a vida, porém, não conseguindo deixar para trás uma sombra do passado, o que gerará preconceitos e dificuldades para

> se reinserir perante a sociedade, pois muitos ficam receosos devido à sua ficha criminal.

A falta de novas oportunidades de estudos, a crise econômica e o desemprego geram a reincidência de crimes, conforme a pesquisa do Conselho Nacional de Justiça (2023, p. 47):

> Com vistas a trazer elementos mais sólidos sobre o debate, o IPEA, a partir de uma demanda do CNJ, estudou a reincidência criminal em cinco unidades da federação: Alagoas, Minas Gerais, Pernambuco, Paraná e Rio de Janeiro [...] estabeleceu-se como corte da pesquisa uma amostra de indivíduos que tinham acabado de cumprir pena no ano de 2006, averiguando sua trajetória até 2011. Dos 817 processos estudados, foram constatadas 199 reincidências criminais, verificando-se uma taxa formada por média ponderada de 24,4% no ano. Além do objetivo de definir uma taxa de reincidência legal, também se buscou oferecer um perfil dos presos reincidentes. Nesse sentido, 42,1% dos apenados da amostra analisada se encontravam na faixa entre os 18 e 24 anos. Em específico, 34,7% dos reincidentes e 44,6% dos não reincidentes apresentavam este intervalo de idade, o que levou à conclusão de que os réus mais jovens seriam os menos reincidentes. Por sua vez, a pesquisa constatou que 75,1% dos presos do corte em estudo não tinham qualquer instrução ou detinham apenas o ensino fundamental, ao passo que 80,3% dos reincidentes se encontravam na mesma situação. Em adição, 88,9% de toda a amostra informou ter ocupação, sendo esse número mais elevado para os reincidentes (92,5%) (CNJ, 2023, p. 47).

Observando o estudo da pesquisa de forma detalhada, percebe-se que a faixa etária é variável, predominando o grau de reincidência entre os adultos, que diante da falta de perspectivas e novas oportunidades, ocorre o cometimento de novos crimes e a reincidência de delito penal.

Nesse contexto, a polícia penal é o órgão responsável pela segurança nos estabelecimentos prisionais no Brasil em nível federal, estadual e, também, do Distrito Federal, tendo sido aprovada por Emenda Constitucional n° 104/2019 e, em Santa Catarina, pela Portaria nº 1057, que afirma: “Art. 340. O policial penal é o operador de segurança dos estabelecimentos penais de Santa Catarina” (Santa Catarina, 2022d, p. 60). Assim, o Departamento de Administração Prisional modificou a denominação dos agentes penitenciários para policiais penais.

Portanto, a profissão do policial penal – que tem papel fundamental no ambiente prisional – está atrelada ao Departamento de Polícia Penal (DPP), com vínculo à Secretaria de Estado de Administração Prisional e Socioeducativa (SAP), Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública, bem como regida por leis, decretos e normativas. Dessas, vale citar a Portaria nº 1057, com base na Instrução

Normativa n° 001, de 12 de dezembro de 2019, que dispõe sobre os procedimentos operacionais de segurança; a Lei Complementar n° 774, de 17 de outubro de 2021, que dispõe sobre a organização do regime próprio de previdência dos servidores do Estado de Santa Catarina; e o Decreto n° 1.731, de 8 de fevereiro de 2022, que orienta os policiais penais.

O organograma da Secretaria de Estado de Administração Prisional e Socioeducativa – que segue, na íntegra, no Anexo A – representa a estrutura organizacional básica e em conformidade com o Decreto n° 1.731, de 8 de fevereiro de 2022 (Santa Catarina, 2022a). O referido organograma demonstra claramente, em suas ramificações, os gabinetes, a Diretoria Geral do Departamento de Polícia Penal, após a divisão correlata feita pelo próprio departamento em suas esferas e classificações de interesses. Ressalta-se que no referido organograma não consta toda a Secretaria de Estado da Administração Prisional, mas busca demonstrar o que é pertinente para o entendimento desta pesquisa: a posição que o policial penal ocupa na estrutura hierárquica dentro do Departamento, não descaracterizando a importância dos gabinetes, conselhos e demais, os quais não serão objeto da pesquisa.

Destarte, faz-se necessário, antes de adentrar especificamente sobre a estrutura e análise dos policiais penais, citar o que disserta Cretella Júnior (1993):

> [...] a polícia como sendo a força organizada que protege a sociedade da *vis inquietativa* que a perturba ensinando, grosso modo, que, quanto ao Estado, a polícia visa garantir a estabilidade da estrutura das instituições e, quanto ao indivíduo, objetiva garantir a tranquilidade física e psíquica.

De acordo com Di Pietro (2003), o termo "polícia" origina-se do grego *politeia*, que significa “cidade”, significado este que nem de longe se aproxima ao sentido atual da expressão. O vocábulo surgiu na Idade Média, durante o período feudal, quando o príncipe era detentor de um poder conhecido como *jus politiae* e que designava tudo o que era necessário à boa ordem da sociedade civil sob autoridade do Estado.

Ressalta-se que o termo "polícia" com origem na Grécia antiga foi usado para referir-se às pessoas que seriam responsáveis por guardar e manter a ordem. Assim, a origem dessa profissão não é consistentemente relatada por documentos, mas também não se inicia como uma opção pessoal por exercê-la.

O primeiro documento que descreve de forma detalhada a função do guarda de presídio é o Decreto nº 3706 de 29 de abril de 1924. Nesta época, os agentes eram

escolhidos e nomeados pelo diretor da instituição prisional, ou seja, não partia de um interesse subjetivo pelo ofício, mas sim um cumprimento de ordem, cuja não observância poderia resultar em prisão (Lopes, 2002).

No nascimento da função de vigilância prisional e seus aspectos históricos, a função dos policiais penais era chamada de carrascos, carcereiros, guardas, agentes de segurança penitenciários etc. A sua imagem era sempre vinculada a situações de torturas, violências, vigilâncias, agressões, punindo o desviante para manter uma possível ordem social (Lopes, 2002).

Hodiernamente, a essência do trabalho de vigilância manteve-se praticamente a mesma, porém as denominações foram se modificando no decorrer do tempo: o carcereiro passou a ser o guarda e o guarda tornou-se o agente, e hoje passou a ser chamado de policial penal (Barcinski; Altenbernd; Campani, 2014). As penitenciárias e presídios nem sempre foram instituições existentes no contexto social brasileiro, porque antes disso haviam as masmorras. Entretanto, a realidade histórica dessas instituições revela sua forma de surgimento e seus primeiros objetivos, os quais eram distintos das atuais prisões.

Em Santa Catarina, a legislação que extinguiu a profissão de carcereiro e instituiu a categoria de agente prisional foi a Lei Complementar nº 55, de 29 de maio de 1992. Aos funcionários que optaram pela função de agente prisional foram asseguradas as vantagens pecuniárias decorrentes do cargo de carcereiro, sendo regidos pela Lei nº 6.745/58, de 28 de dezembro de 1985, legislação estadual que instaurou o estatuto dos servidores públicos do Estado de Santa Catarina (Santa Catarina, 1992).

A partir dessa norma, os funcionários responsáveis pela custódia dos reeducandos aprisionados nas penitenciárias catarinenses deveriam seguir uma série de novas determinações, modificando drasticamente diversos procedimentos aplicados aos extintos carcereiros (Farias, 2020), o que será analisado no decorrer do texto.

Dentro da história da prisão, que delineia um cenário de ambiguidade acerca do papel do policial penal, do flagelo dos castigos à suposta missão humanizadora das prisões, pretendendo corrigir e normatizar os reclusos para que se tornem aptos ao convívio social, com contradições e ambiguidades que expressam historicamente e na reconhecida dupla missão das instituições prisionais – punir e corrigir –, recai a ambígua função do policial penal (Barcinski; Altenbernd; Campani, 2014).

Assim, a complexidade e a incoerência que caracterizam a relação entre o que está prescrito e o que se materializa na prática do dia a dia dos policiais penais, podem ser evidenciadas na análise da legislação que elenca as suas atribuições. A lei que dispõe sobre a definição da relação de trabalho destes servidores, também define as funções dos policiais penais que estão subordinados ao Governador do Estado de Santa Catarina e são essenciais à segurança dos estabelecimentos penais.

Portanto, passa-se a entender primeiramente o contexto no Estado de Santa Catarina, que tem o órgão responsável pela administração das unidades prisionais – que é a Polícia Penal de Santa Catarina –, com unidades em oito regiões: Grande Florianópolis, Sul Catarinense, Norte Catarinense, Vale do Itajaí, Regional Serrana, Região Oeste, Médio Vale do Itajaí e Planalto Norte. São 55 unidades, entre presídios, penitenciárias, complexos penitenciários, colônias agrícolas, industriais ou similares, casa do albergado e hospitais de custódia (Santa Catarina, 2023a).

A Lei Complementar n° 774 de 2021 surgiu como alteração da Lei Complementar n°412/2008, que dispõe sobre a organização do regime próprio de previdência dos servidores do Estado de Santa Catarina, estabelecendo e definindo as funções institucionais dos policiais penais (Santa Catarina, 2021). Diante desta lógica, convém lembrar que a missão do policial penal é “administrar o Sistema Prisional Catarinense, de forma integrada, visando custodiar os reclusos e contribuir para sua reinserção social” e tem como visão “ser reconhecido pela sociedade como órgão de excelência, permanente e consolidado na custódia e reinserção social dos reclusos” (Santa Catarina, 2022c).

Atualmente, o sistema penitenciário de Santa Catarina está representado pela categoria de policiais penais que compõem o número de servidores estaduais deste sistema, girando em torno de 3.183 policiais penais efetivos e ativos, número não tão elevado quando se trata de um Estado inteiro, mas é nesta organização de trabalho que a saúde mental de seus trabalhadores tem considerável impacto (Santa Catarina, 2023b).

Os artigos 12, 18 e 19 da Lei complementar n° 774/2021 constituem requisitos para o ingresso na carreira de policial penal: ser brasileiro, ter idade mínima de 18 anos e máximo de 45 anos, ter carteira nacional de habilitação, categoria B, estar em dia com as obrigações eleitorais e militares, em pleno gozo dos direitos políticos, ter graduação completa e gozar de plena saúde física e psicológica. O cargo de policial penal não admite pessoas com deficiências (Santa Catarina, 2021).

Após passar pelo concurso público, os novos servidores deverão prestar curso de formação na academia profissional que conterá 420 (quatrocentos e vinte) horas-aula de duração e tratará, de modo introdutório, sobre as questões relacionadas à sua atuação profissional, bem como fundamentos básicos à carreira profissional do policial penal, abordando aspectos sócio-históricos das prisões e do sistema punitivo brasileiro, estrutura organizacional do Estado, estatuto do servidor público, processo administrativo disciplinar, ética e postura profissional, comunicação interpessoal, dentre outros assuntos (Santa Catarina, 2019).

Os nomeados para o cargo de policial penal devem efetuar um treinamento adequado para o ofício, consistindo no conjunto de atividades desenvolvidas, acima citadas, para terem melhor desempenho profissional. Os treinamentos e demais cursos de formação profissional são coordenados, acompanhados e avaliados pela Academia de Justiça e Cidadania[5] (Santa Catarina, 2019).

Evidencia-se que a instituição, Departamento de Administração Prisional, não possui um espaço adequado para os cursos de formação. Com efeito, os cursos já ocorreram na Academia da Polícia Militar, da Polícia Rodoviária Federal, na Universidade do Vale do Itajaí – Univali, na Academia de Policia Civil do Estado de Santa Catarina - Acadepol e até mesmo em São Pedro de Alcântara, no Centro de Formação, variando ao longo destes anos em instituições, dependendo da época e da disponibilidade do local requerido (Santa Catarina, 2019).

De acordo com o Edital do concurso, o curso de formação profissional:

> 14.8 O curso de formação profissional será realizado em local a ser indicado, podendo ser na sede da ACAPS, na Grande Florianópolis ou qualquer outro município do Estado de Santa Catarina, a critério da SAP, visando os princípios da eficiência e oportunidade (Santa Catarina, 2019).

Os novos servidores que ingressarem no concurso público deverão obrigatoriamente cumprir etapas, tais como: realizar a prova objetiva, prova de capacidade física, avaliação de aptidão psicológica, exame toxicológico e investigação social, conforme previsto no artigo 13 da referida lei complementar. Ao final do curso

[5] Atualmente no Estado de Santa Catarina os treinamentos e cursos de formação profissional voltados para os policiais penais são desenvolvidos por instituições especializadas no serviço prisional, tais como o Departamento de Administração Prisional (DEAP), Academia de Justiça e Cidadania (ACADEJUC), a Academia de Administração Prisional e Socioeducativa (ACAPS) e a Escola Penitenciária (ESPEN/SC). Esta mudança acontece por conta da divisão entre Secretaria de Segurança e Secretaria de Justiça, nesta em que atualmente é alocado o DEAP.

de formação será realizada uma avaliação e o candidato deverá atingir uma nota mínima sob a pena de eliminação.

Enfim, quando estes novos servidores começarem a exercer suas atividades e findarem com o estágio probatório, deverão ser avaliados nos critérios de conduta e idoneidade moral, assiduidade e pontualidade, comprometimento com a instituição à qual estão vinculados, relacionamento interpessoal, disciplina, eficiência e, por fim, conhecimento da profissão e de suas atividades diárias. A verificação das condições mencionadas será efetuada por uma comissão permanente de avaliação especial que se incumbirá de concluir o processo de estágio e destinar o avaliado à exoneração em caso de não preenchimento de quaisquer dos requisitos mencionados, conforme Lei Complementar nº 472/2009 (Santa Catarina, 2009a).

Nos primórdios da história do surgimento da profissão de policial penal, poucos eram os que se interessavam em exercê-la, mas em decorrência das mudanças da carreira ao longo dos séculos, atualmente, ser policial penal é ter a concessão de alguns benefícios, tais como: opção para quem se encontrava desempregado e se interessou pela estabilidade por meio de concurso público, aposentadoria especial, promoção por escolaridade no plano de carreira, mesmo ainda sendo considerada uma das profissões mais perigosas e nocivas para a saúde mental, assunto que será tratado no tópico seguinte.

A jornada de trabalho destes servidores públicos deve ser cumprida com dedicação exclusiva na forma de escalas de plantões de 24 (vinte e quatro) horas, iniciando às 8:00 horas da manhã, com término às 8:00 horas do dia seguinte, e em expediente administrativo. Há a possibilidade de serem convocados de forma extraordinária para realização de procedimentos operacionais ou situações de interesse do próprio Departamento de Administração Prisional ou da Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa – SAP, conforme Lei Complementar n° 774/2021, artigos 49 e 50, e pela Portaria n° 1057/2022 (Santa Catarina, 2021, 2022d).

A relação de trabalho destes policiais penais possui atribuições além daquelas relacionadas aos objetivos de vigilância e controle do efetivo carcerário que estão mais evidentes no texto da legislação. Pode-se citar aquelas elencadas no artigo 2°

da Lei Complementar 774/2021, bem como no Decreto nº 1.731/2022, em seu artigo 1° e seus incisos[6], *in verbis:*

> Art. 2º À PPSC compete, sem prejuízo de outras funções previstas em legislação correlata:
> I – exercer atividades de execução penal, administrativas e de preservação da ordem, disciplina e segurança dos estabelecimentos penais;
> II – atuar no fomento, na formulação, na tomada de decisão, na articulação, na implementação, no monitoramento, na execução, no controle administrativo e na avaliação de políticas públicas no sistema penal do Estado;
> III – prevenir e reprimir crimes, contravenções e infrações disciplinares ocorridos no âmbito da execução penal, na forma da legislação em vigor;
> IV – garantir a individualização da pena e os direitos individuais do preso e do internado;
> V – promover ao preso, ao egresso e ao internado os direitos e as assistências previstas em lei;
> VI – garantir a segurança e a custódia de presos durante escoltas e permanência fora dos estabelecimentos penais;
> VII – atuar na fuga iminente e imediata, no planejamento de captura de fugitivos e na recaptura de presos evadidos do cumprimento da execução penal;
> VIII – planejar, coordenar, integrar, orientar e supervisionar, como agência central, a inteligência penitenciária;
> IX – gerenciar, organizar, manter e alimentar banco de dados no âmbito de sua competência;
> X – acompanhar o cumprimento de penas restritivas de direito, penas privativas de liberdade, medidas de segurança e medidas cautelares diversas da prisão, bem como o apoio ao egresso, em cooperação com o Poder Judiciário;
> XI – monitorar, na fiscalização e na aplicação das penas alternativas, o cumprimento das medidas impostas e a implementação de atividades operacionais de redução do índice de reingresso no sistema penal;
> XII – custodiar e vigiar os semi-imputáveis e inimputáveis em cumprimento de medida de segurança;
> XIII – coordenar e executar programas e ações de proteção a vítimas e testemunhas ameaçadas;
> XIV – executar medidas que visem à proteção e incolumidade física de autoridades, servidores da execução penal, Policiais Penais, dignitários e seus familiares, quando se encontrem em situação de risco em razão do cargo;
> XV – promover a atividade correcional de seus servidores;
> XVI – formar, capacitar e especializar seus servidores; e
> XVII – cooperar com os demais órgãos da execução penal e da segurança pública (Santa Catarina, 2021).

Nas atribuições acima descritas, a ênfase recai em atividades cujo objetivo é a manutenção da ordem e da segurança das prisões. Expressa-se na legislação referências explícitas a termos como controle, vigilância, custódia, supervisão e fiscalização.

[6] A redação do art. 1º do Decreto Nº 1.731/2022 é idêntica à do art. 2º da LC 774/2021.

Salienta-se que, de praxe e no dia a dia, essas atribuições dos policiais penais operacionais são consideradas mais rotineiras e ficam especificamente voltadas a realizar: custódia, escolta, disciplina e segurança dos reclusos; realizar as rondas das alas, galerias, alojamentos, celas, pátios e outras dependências de estabelecimentos prisionais; informar às autoridades competentes sobre as ocorrências; efetuar o controle e a conferência diária da população carcerária em todas as áreas do estabelecimento prisional; supervisionar e fiscalizar o trabalho prisional e a conduta dos reeducandos; realizar os atos e procedimentos das infrações disciplinares. Existem os servidores que atuam de forma mais administrativa, por isso a importância de esclarecer a mesma função, mas em posições de trabalho diferentes entre os policiais penais.

Contudo, além das obrigações descritas em lei, há a Portaria nº 1057, que dispõe sobre os procedimentos operacionais de segurança a serem adotados nas Unidades prisionais de Santa Catarina. Em seu capítulo XVI prevê “do agente penitenciário”, que além do cumprimento de suas funções, faz-se necessário o uso de uniformes no local de trabalho, de cor preta, a serem fornecidos pela Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa e que são fundamentais para a identificação dos servidores em caso de motins e rebeliões (Santa Catarina, 2022d).

Toda a regulamentação em relação ao novo cargo de policial penal criado pelo Estado de Santa Catarina proporcionou uma coesão mais forte entre os servidores, reconhecendo-os como uma classe trabalhista e exigindo, cada vez mais, melhorias para a categoria profissional.

Por meio de reivindicações em forma de protestos e greves, vinculadas ao Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Estadual de Santa Catarina (SINTESPE), os grupos de policiais penais espalhados nas diversas penitenciárias estaduais começaram a atuar constantemente em busca de avanços positivos nas condições de trabalho e gratificações. Esses benefícios foram implementados para cargos de supervisores de plantões, gerentes do setor penal, educacional, do pecúlio, recursos humanos, chefes de segurança e cargos de chefias (Farias, 2020).

Embora as políticas do sistema prisional defendam, já há algum tempo, os programas reabilitadores, a função dos policiais penais é manter a segurança dos estabelecimentos prisionais no Estado. Essa preocupação, já tão histórica, tem-se tornado ainda mais acentuada devido às manifestações de insubmissão por parte da

população carcerária, como acontece nos motins e rebeliões. Atualmente, mais do que nunca, para os que coordenam o sistema penitenciário, a segurança é primordial.

Nesse sentido, o indivíduo que trabalha na prisão é comumente retratado de forma depreciativa e o estigma vivenciado pelo servidor impacta intensamente a sua vida e as suas possibilidades de interação social. São fatores inerentes e relacionados à profissão escolhida pelo indivíduo. O policial penal possui um traço que o marca: ele é um elemento suspeito, que chama a atenção e desperta a curiosidade de outros. Sua condição profissional tem o potencial de afastá-lo dos outros, da convivência social com outras pessoas que não fazem parte do sistema penitenciário, causando uma exclusão de sua vida social e, por consequência, de seu vínculo do seu exercício profissional (Barcinski; Altenbernd; Campani, 2014).

A prática profissional dos policiais penais constrói a sua identidade e, diante do estigma a ela associada, não convém que seja compartilhada em outros contextos sociais. Portanto, a descrição dos agentes, a relação de trabalho, suas atribuições diárias e o que praticam e presenciam no cotidiano da prisão significa a possibilidade de encobrimento do estigma que carregam em suas vidas, gerando grande impacto na saúde destes policiais penais, o que será averiguado no tópico seguinte, no qual se abordará sobre os fatores que afetam a saúde mental desta categoria de servidores públicos.

## 3.2 FATORES DE RISCO QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS POLICIAIS PENAIS

A rotina de trabalho dos policiais penais está diretamente relacionada aos encarcerados, provendo a segurança e a reeducação dessa população. Trata-se de um trabalho que exige dos servidores alto nível de atenção e de vigília, além de estarem constantemente expostos a potenciais riscos, por se tratar de um estabelecimento considerado nocivo, com alta periculosidade e com a presença de indivíduos com diversas personalidades. Os policiais penais possuem uma rotina de instabilidade e imprevistos com elevada carga psicoemocional decorrente da relação de trabalho, onde se instala a dinâmica policial *versus* reclusos.

Essa realidade insere esses trabalhadores em um ambiente de rotinas, ritmo e carga de trabalho com longas jornadas, plantões de 24 horas consecutivas, exposição constante ao risco, atuações de urgência, normas, procedimentos de

segurança e sistemas de vigilância na instituição e fora dela, já que o policial penal executa suas atividades laborais zelando pela integridade física de reeducandos. Porém, também faz-se necessário zelar pela sua própria integridade física fora do ambiente de trabalho e cuidar da sua saúde mental.

Segundo as palavras de Zanelli (2010) “esse contexto das relações de trabalho, especialmente, configura aspectos subjetivos que se distanciam de uma vida autodeterminada e autêntica”. Dessa forma, quando a relação de trabalho causa fatores de risco à saúde do trabalhador, o trabalho se torna vazio de significados e os indivíduos se sentem desamparados e frustrados, uma vez que o ambiente de trabalho influencia no modo de vida das pessoas, principalmente porque é ali que o indivíduo passa a maior parte de seu tempo e estabelece seus vínculos sociais. Sendo assim, se o ambiente não for sadio, “o ambiente de trabalho se torna um local propício para o aparecimento de patologias de toda ordem, em especial das psicopatologias, sendo a mais comum delas a depressão” (Moreira; Maciel; Araújo, 2013, p. 49).

Convém lembrar que, durante muito tempo, não se questionava sobre a Relação entre doença mental e trabalho. Porém, na atualidade esse panorama está cada vez mais presente na vida das pessoas, visto o crescente número de afastamentos do trabalho em função de transtornos mentais. Fato este que será detalhado nesta pesquisa.

Dependendo das atividades exercidas, elas podem contribuir para o sofrimento psicológico daqueles que as executam, podendo tornar-se insuportável. A prática da atividade do exercício profissional do policial penal em locais precarizados, perigosos e insalubres tem grandes propensões ao desenvolvimento de vários distúrbios.

Além da peculiaridade do ambiente prisional, existem outros fatores que provocam reações de tensão, chamados de estressores, que geram insatisfação e a perda de sentido no trabalho. Alguns estressores são: a desvalorização profissional, a falta de uma política de ascensão, a sensação de insegurança, pagamento inadequado, conflitos no desempenho da função, a ausência de autonomia nas decisões, a insuficiência de motivação, alta carga de tarefas, a falta de apoio social etc. (Schaufeli; Peeters, 2000).

Oliveira (2002) corrobora, afirmando que o trabalho tem o objetivo de ser uma fonte de realização, mas a ociosidade ou a subutilização pode gerar efeitos danosos, levando o trabalhador ao estresse. Por isso, a importância de um empenho para que

haja um ambiente de trabalho psicologicamente saudável, para que o trabalhador possa continuar sadio, adaptando-se às exigências do serviço de modo a resguardar o seu bem-estar físico e mental.

Portanto, analisando o panorama atual da profissão do policial penal e em decorrência dos dados e resultados que serão analisados na presente pesquisa, poderá ser feito um demonstrativo mais enfático sobre quais transtornos mentais que mais afastam esses servidores do ambiente de trabalho.

Segundo Santana e Cruz (2013), a maior parte dos policiais penais possui algum tipo de sintoma de transtorno mental, o que é comum devido à constante exposição em relação a situações que exigem grandes demandas psicológicas no cotidiano da atividade desenvolvida. O ambiente em que a função dos policiais penais é realizada poderá desencadear vários tipos de doenças ocupacionais que estão relacionadas aos transtornos mentais, tais como ansiedade, estresse, bipolaridade, absenteísmo, o desinteresse pelos objetivos da instituição, a falta de autoestima e de cooperação.

Percebe-se, portanto, que essa ocupação laboral tem alto índice de sofrimento psíquico e de estresse emocional. A doença mental se refere ao “modo de reapropriação individual, que revela o fracasso das tentativas de entender, superar, evitar ou tornar suportável os sofrimentos psíquicos” (Sampaio; Messias, 2010, p. 143).

Bianco e Goldschmidt (2019) explicam que não há dúvidas de que existe uma relação direta entre a saúde mental do trabalhador e o local onde exerce as suas atividades laborais. A garantia de um meio ambiente seguro e adequado, protegendo a saúde do trabalhador, é uma obrigação ética, imposta e assegurada pela Carta Constitucional brasileira. Sem dúvida, também é uma obrigação ética da administração pública.

De acordo com o entendimento de Bianco e Goldschmidt (2019), o ambiente de trabalho deve ser um local agradável e seguro para que o servidor possa exercer suas atividades de forma saudável. Porém, nem sempre ocorre dessa forma, pois no local onde os policiais penais executam as suas atividades estão expostos a constantes ameaças à sua própria vida. Nesse sentido, vale citar a seguinte jurisprudência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, que evidencia a existência de referida ameaça:

> AGRAVO EM EXECUÇÃO PENAL. INCLUSÃO DE APENADO EM REGIME DISCIPLINAR DIFERENCIADO (RDD), PELO PRAZO DE 2 ANOS. INSURGÊNCIA DA DEFESA. MÉRITO. REFORMA DA DECISÃO. CARÊNCIA DE PROVA A RESPEITO DA AUTORIA DO FATO. INVIABILIDADE. FATO APURADO EM PAD. REEDUCANDO IDENTIFICADO COMO MEMBRO DE ORGANIZAÇÃO CRIMINOSA (PGC) E FLAGRADO COM BILHETE CONTENDO NOMES E ORDENS A SER EXECUTADOS EXTRAMUROS. ADEMAIS, **RECENTE AMEAÇA A AGENTE PENITENCIÁRIO**. FATOS QUE INDICAM ALTO GRAU DE PERICULOSIDADE DO DETENTO. DECISÃO MANTIDA. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO (TJSC, Agravo de Execução Penal n. 8000311-42.2022.8.24.0064, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, rel. Alexandre d'Ivanenko, Quarta Câmara Criminal, j. 16-02-2023) (Santa Catarina, 2023c, grifo próprio).

Neste sentido, deve-se considerar que o sofrimento psíquico surge no contexto do trabalho de forma bastante sutil. Afirmam Dejours (1992), Zanelli (2010), Antunes (1999, 2011), Ramazzini (1999) e Freud (1930) que para estabelecer uma relação analítica do sofrimento psíquico com o trabalho, encontra-se no sofrimento uma ameaça constante para o homem, a partir de três fontes:

> Do próprio corpo, fatalmente condenado à decadência e à dissolução, e que nem mesmo pode dispensar o sofrimento e ansiedade como sinais de advertência; Do mundo externo, que pode se voltar contra nós mediante forças destrutivas, esmagadoras e impiedosas; Dos relacionamentos que se estabelece com os outros (Freud, 1930, p. 85).

Dessa forma, o sofrimento do trabalhador nasceria das relações de trabalho, a partir da organização do trabalho, onde se exige que as atividades sejam realizadas, mas quando isso não ocorre de forma perfeita e exitosa, os fatores de risco afetam a organização do trabalho, às vezes de forma hostil e cobram o resultado não atingido pelo trabalhador.

Consequentemente, o ser humano passa a desenvolver uma relação de sofrimento consigo mesmo e com seu trabalho, e tenta buscar aquele algo a mais, que já não encontra. Com efeito, o indivíduo é regulado pela organização, assim, observa-se a realidade do sofrer no corpo e na alma as vicissitudes do trabalho, direcionando-o à fragilidade e ao adoecimento.

No entanto, e referindo-se aos impactos à saúde do policial penal, a dificuldade para dormir e evitar contato com multidões são exemplos de como as possibilidades de lazer, interação social e qualidade de vida são influenciadas pela preocupação intensa e a relação de trabalho que esta categoria se enquadra. Esta é uma profissão considerada perigosa e estressante, marcada pelo risco à integridade

física e moral, bem como pela vulnerabilidade, já que esses sujeitos podem ser reconhecidos pelos seus nomes e rostos, tanto dentro, quanto fora dos muros do estabelecimento prisional (Barcinski; Altenbernd; Campani, 2014).

A inserção cotidiana nos espaços das prisões e o contato diário com problemas de cunho social e cultural, causa no policial penal questionamentos quanto aos problemas existentes dentro das instituições, os quais geram consequências em suas vidas pessoais, afetando a saúde mental (Fávaro, 2015).

As atribuições históricas do sistema prisional são impostas e permanecem entre punir e ressocializar o reeducando, mas não cabe ao policial penal prestar julgamentos dos atos e crimes cometidos, diga-se de praxe, alguns cruéis, de modo que garante ao profissional uma cotidiana incapacidade da resolução dos problemas que lhes competem, o que contribui para o agravamento de incidência de doenças relacionadas ao trabalho.

Assim, de forma rotineira, os policiais penais se deparam com situações que, apesar de estarem delimitadas como atribuição, não são passíveis de ação, no caso a ressocialização. Como destacam Duarte, Santiago e Roosli-Silva (2015, p. 3):

> Como parte fundamental da instituição prisional estão os agentes de segurança que mantêm contato direto com os apenados representam o protagonismo da lógica do funcionamento prisional. Ao se inserirem cotidianamente no contexto prisional, os agentes são igualmente “invadidos” e submetidos à lógica da subjetividade da instituição que cobre destes trabalhadores uma postura profissional vigilante e rígida (quanto às normas a serem cumpridas) que constituem processos cotidianos de trabalho permeados de medo, violência e desgaste físico e psíquico.

Portanto, traçados alguns apontamentos sobre o ambiente de trabalho do policial penal e principalmente a importância de manter um ambiente saudável, torna-se necessário para a presente pesquisa abordar as questões relativas à hostilidade no ambiente laboral e as consequências para a saúde do trabalhador.

Em um ambiente laboral hostil, os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial a dignidade humana e o meio ambiente saudável e decente, não são observados. Ademais, direitos inerentes à personalidade, que concretizam a dignidade da pessoa humana, são constantemente violados (Bianco; Ambros; Goldschmidt, 2020).

Certamente, a profissão do policial penal tem consequências e a incidência cotidiana da incapacidade da resolução de alguns problemas que lhes competem, já

que exercem suas funções diante da massa carcerária, que permanecem à margem da sociedade, isso faz com que contribua para o agravamento do surgimento de doenças relacionadas ao trabalho. As relações entre saúde e trabalho são estabelecidas por marcadores psicossociais que repercutem na saúde física e mental das pessoas, não sendo de forma diversa sobre a situação da vida laboral desses servidores que desempenham funções de risco e em situações de contratempo.

Nesse sentido, as jurisprudências do Tribunal de Justiça de Santa Catarina e de São Paulo comprovam que o ambiente de trabalho evidencia risco em relação à profissão dos policiais penais e gera impactos na saúde mental, como verifica-se pelos julgados abaixo:

> IMPUGNAÇÃO AO CUMPRIMENTO PROVISÓRIO DE SENTENÇA. AVERBAÇÃO E CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO SOB CONDIÇÕES NOCIVAS À SAÚDE E À INTEGRIDADE FÍSICA. AGENTE PENITENCIÁRIO. REDISCUSSÃO ACERCA DA LEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. INVIABILIDADE. TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL QUE DETERMINOU AO ESTADO E AO IPREV A CONTAGEM ESPECIAL. DECISÃO ALTERADA NO PONTO.HIPÓTESE DE REJEIÇÃO DA IMPUGNAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EXEGESE DA SÚMULA N. 519 E DO TEMA 408, AMBOS DO STJ. DECISUM MODIFICADO.RECURSO CONHECIDO E PROVIDO (TJSC, Apelação n. 5050420-74.2021.8.24.0023, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, rel. Jorge Luiz de Borba, Primeira Câmara de Direito Público, j. 06-09-2022) (Santa Catarina, 2022g).

> ATO ADMINISTRATIVO. Servidor público estadual. Licença-saúde. Pretensão ao reenquadramento da licença médica para afastamento por acidente de trabalho. Admissibilidade. Nexo causal entre o acidente e a necessidade de afastamento demonstrado por perícia judicial. Autor que desenvolveu stress póstraumático após ser feito refém em rebelião prisional. Análise do expert bem fundamentada, produzida sob o crivo do contraditório e da ampla defesa. Consectários legais. Juros de mora e correção monetária. Aplicação do Tema 810 do STF e 905 do STJ, observada eventual modulação de efeitos. Sentença de procedência mantida em maior parte. Recurso provido em mínima parte, apenas no tocante aos consectários legais (TJSP - 5ª Câmara de Direito Público Apelação Cível nº 1017376-61.2016.8.26.0053 -Voto nº 24213 7 3030055-66.2013.8.26.0602 Rel. Des. Heloísa Mimessi j. 25.02.2019) (São Paulo, 2019).

Os julgados supracitados demonstram claramente fatos do cotidiano e os impactos gerados na saúde mental, devido à relação de trabalho que abrange a categoria dos policiais penais. No primeiro caso, há o requerimento da averbação e contagem de tempo de serviço prestado sob condições nocivas à saúde e à integridade física, ao passo que, na segunda decisão jurisprudencial, o servidor desenvolveu estresse pós-traumático ao ter sido feito de refém em rebelião prisional.

Vários são os fatores que afetam a saúde mental desses servidores, o que será embasado em pesquisas científicas, relacionadas a fatores psicossociais, transtornos mentais e comportamentais que geram danos na saúde mental, tais como: o absenteísmo, a Síndrome de Burnout, as doenças osteomusculares, presentes no cotidiano, mas que não serão objeto desta pesquisa, e recentemente a Lei nº 14.540/2023, que trata sobre o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual.

Primeiramente, antes de adentrar nos referidos fatores, destaca-se a Convenção n° 161 (C161) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que aborda os Serviços de Saúde Ocupacional. Esta convenção foi pactuada em 26 de junho de 1985, na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, entrando em vigor em 17 de fevereiro de 1988 (OIT, 1985).

A C161 tem por objetivo estabelecer uma política nacional em matéria de serviços de saúde no trabalho e instituir progressivamente esses serviços para todos os trabalhadores de todos os ramos da atividade econômica. Prevê, ainda, a cooperação e a participação dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes na organização dos serviços de saúde no trabalho (OIT, 1985).

Em relação aos fatores mencionados, inicialmente vale citar o absenteísmo, que, de origem francesa, refere-se ao hábito de se ausentar com frequência, de não comparecer ao trabalho, configurando uma circunstância em que “uma pessoa habitualmente deixa de realizar as obrigações referentes ao seu trabalho” (OIT, 1985). Entender a origem da palavra é importante para compreender melhor a problemática que envolve o absenteísmo, pois é um indicador não somente do perfil do adoecimento do trabalhador, mas também das condições e do clima organizacional relacionados ao trabalho.

O serviço público, por ter muitas pessoas concursadas com estabilidade no cargo, facilita para que se afastem do trabalho para licença de tratamento de saúde, pois a sua falta (justificada) não incorrerá em risco de demissão, motivo pelo qual o absenteísmo acaba sendo frequente. Há também o afastamento por doenças osteomusculares, que são as principais doenças que geram afastamentos, principalmente quando se tratam dos policiais penais, que realizam o manuseio constante das grades das celas, movimento repetitivo, pesado e cansativo. A queixa de dor lombar também é um problema e se agrava pela questão da idade de cada

policial, o que dificulta em realizar o trabalho necessário e diário dentro das prisões, mas que não será objeto da pesquisa por tratar-se de doença física, corporal.

Os pesquisadores Francisco e Silva (2022), responsáveis pela elaboração do VIII Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor de Santa Catarina, apresentaram dados referentes ao índice de absenteísmo-doença (IAD) dos servidores públicos. O absenteísmo-doença refere-se às ausências por doença ou procedimento médico, cujo cálculo dos pesquisadores não levou em consideração as licenças para tratamento de saúde decorrentes de acidente em serviço nem as faltas justificadas por motivo de saúde, seguindo a seguinte fórmula:

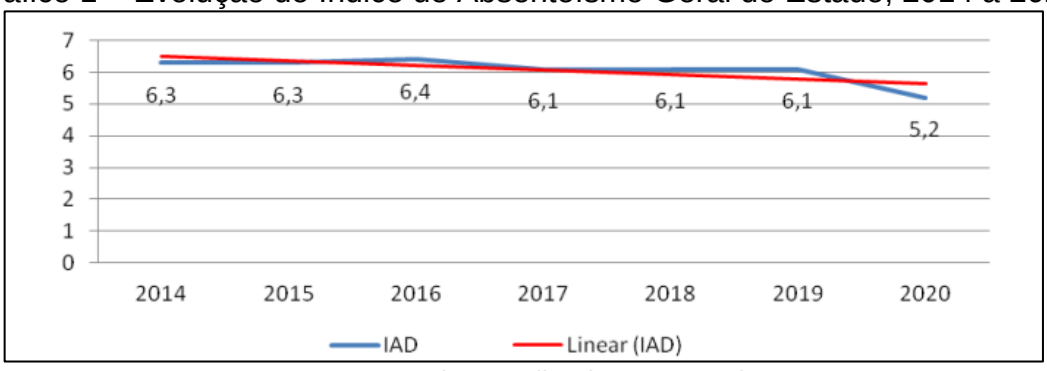
Figura 1 – Fórmula do Índice de Absenteísmo-Doença (IAD)

$$IAD = \frac{\text{Total de Dias de LTS}}{\text{Servidores Lotados} * \text{Dias de Trabalho}} . 100$$

Fonte: Francisco e Silva (2022, p. 166).

O gráfico 1 abaixo demonstra a evolução do índice de absenteísmo-doença (IAD) geral de Santa Catarina, levando-se em consideração os dias de Licença para Tratamento de Saúde (LTS). Percebe-se que a média do período de 2014 a 2020 foi de 6,1%. Em 2020, ocorreu o menor índice (5,2%) e, em 2016, o maior (6,4%). Nota-se, também, que houve pouca variação nos valores ao longo do período de 2014 a 2019, diferentemente do ocorrido em 2020. De 2014 para 2020 houve uma redução de 17,5% (Francisco; Silva, 2022).

Gráfico 1 – Evolução do Índice de Absenteísmo Geral do Estado, 2014 a 2020




Fonte: Francisco e Silva (2022, p. 166).

O referido boletim informativo considera os servidores efetivos estatutários ativos e pode-se perceber a evolução do absenteísmo no Estado no período de 2014

a 2020. Cabe, dentro desta ótica, também avaliar que o ano de 2020 foi o ano pandêmico, período que desencadeou inúmeros afastamentos em decorrência de atestado pela COVID-19 (Francisco; Silva, 2022).

O absenteísmo ocorrido na Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativo apresenta índices superiores ao índice geral do Estado (5,2%), ou seja, o índice de 8,7, permanecendo em terceiro lugar como índice mais alto, atrás apenas da Delegacia de Polícia Civil com 60,7 e Secretaria de Estado da Saúde – SAP, com 9,9 de servidores afastados no trabalho. Estes dados foram baseados e comparados pelos órgãos de lotação de cada servidor no Estado de Santa Catarina, conforme a pesquisa de Francisco e Silva (2022, p. 167).

Considerando os dados de absenteísmo no serviço público, faz-se necessário avaliar que este fator se torna um ciclo na vida do trabalhador, porque as estratégias coletivas, tais como a cooperação entre os servidores e o reconhecimento das atividades executadas por cada funcionário, elevam a autoestima do indivíduo e são importantes elementos de meios defensivos, mas nem sempre surtem efeitos. Muitas vezes, as estratégias deixam de agir coletivamente e pode acontecer de um trabalhador, isoladamente, não conseguir manter seu ritmo de trabalho ou manter seu equilíbrio mental, o que gera uma saída forçosa do seu local de trabalho. Dejours (1992, 2003) explica que o indivíduo tem opções como trocar de trabalho – mas esta medida é inviável para um concursado público como o policial penal – ou a fuga pelo absenteísmo, que, de praxe, torna-se mais plausível.

O alto índice de absenteísmo-doença demonstra que o indivíduo, ao ter sua saúde mental abalada, não sabe mais como se livrar do seu local de trabalho, momento em que obtém receita médica para se afastar e disfarçar o seu sofrimento mental. Neste caso, não há prevenção de tratamento para o servidor, ele apenas tenta sobreviver diante da situação a que está exposto, gerando uma grande insatisfação e um ciclo do qual não consegue se desvencilhar.

Observa-se que há a necessidade de um olhar mais aprofundado sobre os dados apontados, visando buscar estratégias de intervenção para que o ambiente laboral do servidor público seja visto como um universo de bem-estar, realização e evolução profissional e pessoal, e não somente como um meio de produção de serviços.

Os transtornos mentais, sejam eles graves ou comuns (menores), respondem por uma parcela considerável do absenteísmo e outras dificuldades no mundo do serviço público. Segundo Capelari (2013, p. 50):

> O afastamento do trabalho por doença é um fenômeno crescente e preocupante, tanto pelos custos diretos e indiretos para sociedade, quanto em função dos danos causados ao trabalhador e à sua família em razão do adoecimento. A imagem estereotipada do servidor público como fraudador de licenças médicas, por vezes, ofusca o verdadeiro significado do processo adoecimento e seu afastamento do trabalho, ditando políticas de concessão de benefícios com base nas exceções.

Além do absenteísmo, há outras causas de transtornos mentais que afetam a saúde mental do trabalhador, como é o caso da Síndrome de Burnout[7]. Esta síndrome, em termos de conhecimento científico, surgiu na década de 70, com a compreensão de ser um sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização, sendo considerada uma síndrome que afeta principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar. Burnout é uma palavra em inglês, "*burn*" quer dizer queima e "*out*" exterior, mas traduzido para a língua portuguesa é algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar para fora”. É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil, uma resposta ao estresse laboral crônico. Essa síndrome afeta, principalmente, profissionais da área de serviços quando estão em contato direto com seus usuários, como é o caso dos profissionais de educação, saúde, os policiais penais – que são o objeto desta pesquisa – e demais servidores da segurança pública (Brasil, 2023b).

No Brasil, o primeiro artigo sobre a síndrome em tela foi publicado por Hudson Hübner França, em 1987, e os primeiros estudos datam de meados dos anos 90. De acordo com Benevides-Pereira (2012), “organização do trabalho tem sido apontada como o principal fator para o desencadeamento do *burnout*, em especial, quando há elevadas demandas associadas a parcos recursos [...] assim como alta responsabilidade e reduzida autonomia”.

A síndrome de burnout é caracterizada como uma reação e tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante no trabalho, o que

[7] “Distúrbio psíquico ocasionado pelo excesso de trabalho, sendo capaz de levar alguém à exaustão extrema, estresse generalizado e esgotamento físico; comumente conhecido como Esgotamento Profissional ou Síndrome do Esgotamento Profissional” (Dicio, 2023).

produz o desgaste físico e psíquico do trabalhador. Portanto, percebe-se que cuidar e vigiar despende tensão emocional constante, atenção perene e grandes responsabilidades, fatores estes que são inerentes à profissão dos policiais penais, principalmente dentro das prisões, ocasionando desgastes e, num extremo, quando não aguentam mais, entram em burnout.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho, o que normalmente ocorre com vários policiais penais que laboram 24 horas consecutivas de plantão e acabam realizando mais 12 horas consecutivas de trabalho para recebimento de um “plus” no salário. Estas 12 horas trabalhadas a mais, além do plantão de 24 horas, são denominadas de plantão extra-remunerado, podendo ser diurno ou noturno, que são ofertados pelo Estado aos policiais penais. Segundo, Benevides-Pereira (2002, p. 14), o burnout vai além do estresse, está associado mais especificamente ao mundo laboral e ocorre pela cronificação de um processo de estresse. Assim, o burnout fica evidenciado na profissão dos policiais penais porque as atividades diárias, num contexto estressante e de risco, levam à exaustão emocional, percebida pelo esgotamento da energia vital e dos recursos emocionais próprios.

A síndrome de burnout passou a ser mais conhecida no mundo laboral na medida em que passou a explicitar grande parte das consequências do impacto das atividades ocupacionais no trabalhador e, deste, na organização.

Além dessas questões, destaca-se que a síndrome de burnout é composta por três dimensões: 1) exaustão emocional; 2) despersonalização e 3) insatisfação profissional. A primeira é quando o sujeito está em estado esgotado, sem energia, frustrado pelo trabalho realizado; a segunda é o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho, onde a pessoa demonstra distância, frieza e indiferença em relação ao trabalho e aos colegas de trabalho. A terceira dimensão gera a falta de envolvimento pessoal no trabalho, a tendência de uma evolução negativa no seu local de trabalho, afetando as suas próprias habilidade e competência para realização das atividades e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização[8] (Codo; Vasques-Menezes, 1999).

[8] Cada um dos componentes deve ser analisado separadamente como uma variável com níveis alto, moderado e baixo. Pela combinação do nível de cada um dos três componentes se obtém o nível do Burnout do indivíduo ou categoria. Deve-se observar que um nível moderado de Burnout já é

Nota-se que a síndrome afeta de forma depreciativa a relação do trabalho *versus* indivíduo, prejudicando a saúde mental. O trabalho deve ser fonte de fornecimento de novas oportunidades para o desenvolvimento pessoal e criar condições organizacionais favoráveis, mas também poderá ser prejudicial na vida do indivíduo.

Assim, fica evidenciado claramente que a síndrome de burnout é considerada um estresse ocupacional, típico de algumas profissões, justamente naquelas em que há contato mais próximo com as pessoas que recebem o trabalho que realizam. Essa síndrome se manifesta não só para a classe de profissionais em que há maior risco de incidência, mas também para aqueles que desenvolvem suas atividades em áreas de segurança no trabalho, como é o caso dos policiais penais, por apresentarem sintomas mais identificáveis pelos fatores aos quais estão sujeitos no dia a dia.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo corrobora:

> Apelação - Ação Declaratória c/c Condenatória – **Servidor Público Estadual - Agente Penitenciário** - Conversão de licenças para tratamento de saúde em licença por acidente de trabalho – Possibilidade - Comprovação do nexo causal – **Perícia médica que concluiu que a patologia da qual o autor foi acometido (Síndrome de Burnout) está relacionada à atividade laborativa ou ambiente de trabalho** – Precedente desta E. 11ª Câmara de Direito Público – Lei 11.960/09 - Necessidade de observância aos novos critérios definidos pelo C. STF - Aplicação do Tema nº 810-RE nº 870.947, observando-se o deferimento de excepcional efeito suspensivo aos embargos de declaração opostos pelos entes federativos estaduais nos autos do RE 870.947 - Sentença de procedência mantida, todavia, alterada apenas no tocante à aplicação da Lei 11.960/09 - Recurso parcialmente provido tão somente em relação à aplicação da Lei 11.960/09 (Tema 810 – STF) (TJSP; Apelação Cível 0043243-83.2010.8.26.0053; Relator (a): Marcelo L Theodósio; Órgão Julgador: 11ª Câmara de Direito Público; Foro Central - Fazenda Pública/Acidentes - 2ª Vara de Fazenda Pública; Data do Julgamento: 11/12/2018; Data de Registro: 13/12/2018) (São Paulo, 2018, grifo próprio).

Benevides-Pereira (2002, p. 16) pondera: “tratar o burnout apenas por um de seus sintomas, por exemplo a depressão, seria apenas paliativo, uma vez que os aspectos profissionais e organizativos presentes na síndrome estariam sendo ignorados”. Dessa forma, depois de longos estudos científicos, a lei brasileira de auxílio ao trabalhador (de benefícios previdenciários) contemplou o burnout como

---

preocupante do ponto de vista epidemiológico, sendo passível de intervenção (Codo; Vasques-Menezes, 1999).

doença no anexo II do Decreto n° 3048/99, no item “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionado com o Trabalho (Grupo V da CID-10)” (Brasil, 1999a).

A doença consta no inciso XII do referido item, nomeada como “Sensação de Estar Acabado (‘Síndrome de Burn-Out’, ‘Síndrome do Esgotamento Profissional’) (Z73.0)”, e os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional foram apontados como: “1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)” (Brasil, 1999a).

A referida síndrome, portanto, passou a ser considerada uma doença ocupacional com sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Além disso, o Ministério da Saúde elenca um rol de sintomas para descrever a Síndrome de Burnout, tais como: nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O estresse e a falta de vontade de sair da cama ou de casa, quando constantes, podem indicar o início da doença. Há outros sintomas que estão relacionados ao físico e mental: dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e desesperança, sentimentos de incompetência, alterações repentinas de humor, isolamento, fadiga, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, alteração nos batimentos cardíacos, entre outros (Brasil, 2023b).

Por isso, estudos científicos sugerem que tanto fatores físicos quanto psicossociais devem respeitar as necessidades e as demandas física e mental do trabalhador, porque o excesso da carga de trabalho ocasiona efeitos irreversíveis e demorados na saúde.

Há outros motivos que também afetam a saúde mental dos policiais penais e que decorrem do cenário que foi vivenciado nos últimos três anos (aproximadamente de 20 de janeiro de 2020 até 5 de maio de 2023) no mundo pelo vírus denominado Coronavírus (COVID-19), considerado uma Sindemia[9] e decretada pela OMS uma emergência de saúde pública de importância internacional (Bispo Júnior; Santos, 2021).

O coronavírus, que se espalhou pelo mundo, isolando e confinando as pessoas por meses e anos, também impactou na vida dos servidores do sistema

[9] Sindemia caracteriza a interação mutuamente agravante entre problemas de saúde em populações em seu contexto social e econômico (Bispo Júnior; Santos, 2021).

prisional de Santa Catarina, pois muitas foram as imersões decorrentes do isolamento social provocado com o advento da COVID-19, o que contribuiu ainda mais para o desgaste da saúde mental destes servidores que atuam dentro das prisões. Houve muitos contágios pela COVID-19 e mortes de servidores e de pessoas de sua família, gerando profundos impactos durante o momento de crise e um recrudescimento das atividades de disciplina no interior da prisão (Goulart; Chersoni, 2021).

Além das modificações no interior da prisão que pesaram na carga de trabalho, os servidores do sistema prisional, por meio da Portaria n. 204/GABS/SAP, foram ordenados a se manterem em estado de prontidão durante a pandemia e, na forma da Portaria n. 205/GABS/SAP, tiveram seus benefícios como férias e licenças-prêmio suspensas no período, devido a necessidade de manter servidores trabalhando, já que muitos estavam afastados por atestado pela COVID-19 (Goulart; Chersoni, 2021).

Ressalta-se que há poucos servidores – ou mesmo a falta deles – para compor o quadro de lotação da categoria de policiais penais, pois há unidades em que o número de reeducandos é demasiado e o número de servidores restrito. Diante da necessidade de haver corte de férias ou licenças-prêmio que já estavam marcadas, ocasionaram estresses e desgastes ainda maiores na vida destes policiais penais (Goulart; Chersoni, 2021).

Segundo o VIII Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor 2022, os dados sobre a licença para tratamento de saúde – COVID-19 (LTS-COVID-19), especificamente para servidores civis estatutários, apontam 2.753 afastamentos no ano de 2020 pela COVID-19, dos quais 1.750 foram policiais penais. Quanto ao órgão de lotação, verifica-se que o segundo maior quantitativo de servidores foi procedente da SAP (22,5%), dados referentes ao ano de 2020 (Francisco; Silva, 2022, p. 140-151).

Percebe-se que o impacto ocasionado pela COVID-19 na vida desses servidores foi extremamente grave, porque não puderam deixar de trabalhar e continuaram saindo de suas casas até seus locais de trabalho, penitenciárias e presídios, diferentemente de muitos trabalhadores que se mantiveram em isolamento. O número de infecções e mortes, a modificação da rotina da prisão e a suspensão das férias e licenças transformaram a vida desses trabalhadores, os quais, mesmo após passado a pandemia, ainda lidam com as perdas de seus familiares e com os danos à saúde mental.

Por fim, importante ressaltar que o tema ganhou visibilidade e relevância com a Lei nº 14.540/2023, já mencionada, que trata sobre o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito da administração pública (Brasil, 2023a). Salienta-se que enquanto a lei passou a ter pertinência e tornou-se de forma pública e notória neste ano, a Convenção n° 190 da OIT já abordava a importância do tema desde 2019 (OIT, 2019).

O Conselho de Administração da OIT decidiu, em 2015, que a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 representam a grande conquista da classe trabalhadora com novas diretrizes, estabelecendo os princípios básicos a serem implementados pelos países com o objetivo de cobrir todos os casos de violência e assédio para os trabalhadores no mundo do trabalho. A Convenção nº 190 reconhece que a violência e o assédio podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e exige que os Estados Membros adotem uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho (OIT, 2021).

Nota-se que o trabalho teve seu surgimento no período antecedente à Idade Média, assunto tratado no primeiro capítulo, mas os serviços públicos também não são hodiernos, assim como o assédio sexual. A questão da relação da mulher no ambiente laboral deve levar em consideração que ela sempre foi colocada em posição de discriminação e inferioridade na sociedade, afetando o ingresso e a oportunidade delas no mercado de trabalho. A habitualidade do assédio sexual realizado como prática do homem de forma pensada contra a mulher é algo patente na sociedade.

Para Barros (1997, p. 140), normalmente, no que se refere às relações trabalhistas:

> [...] o assédio sexual como prática do homem contra a mulher, pode ser entendido como resultado de inúmeros fatores, entre os quais se destacam: a falta de igualdade de oportunidades profissionais, as decisões de tribunais norte-americanos considerando o assédio sexual como comportamento proibido por violação à lei de direitos civis, entre outros. Muitos homens passaram a constranger as mulheres, com intuito de forçá-las a abandonarem postos tradicionalmente de domínio masculino.

A profissão do policial penal está enraizada no mundo do domínio masculino, principalmente em locais onde se mantém reeducandos do sexo masculino em cárcere. As mulheres são consideradas minorias nestes ambientes de trabalho, e até mesmo na profissão, pois, na maioria das vezes, não são bem-vindas pelos colegas

masculinos, os quais julgam as mulheres como “sexo frágil” e inaceitáveis para o trabalho a ser realizado.

Além das causas mencionadas, a pesquisa de Barbosa (2022) apresenta dados que foram coletados em uma amostra realizada com servidoras penitenciárias de 19 estados brasileiros, entre junho e setembro de 2021. Esta amostra avaliou os fatores relacionados ao estresse e sofrimentos psíquicos produzidos durante a atuação profissional dos servidores penitenciários que exerceram atividades operacionais nas prisões, os quais foram indicados como ansiedade, depressão, estresse, insônia, sonolência, medo, síndrome do pânico, angústia e irritação.

A referida pesquisa também coletou dados com 311 agentes penitenciários da Região Metropolitana da cidade de Salvador, na faixa etária entre 40 e 47 anos, e com tempo de serviço na função penitenciária entre 10 a 15 anos. O estudo concluiu que quanto maior o tempo de serviço no sistema penitenciário, maiores foram as queixas e os sintomas de doenças provocadas pela ansiedade e pelo estresse crônico, depressão associada à sonolência, medo, estresse e angústia (Barbosa, 2022).

Por fim, após realizar a pesquisa sobre os fatores de risco que afetam a saúde mental na relação de trabalho dos policiais penais, passa-se para o próximo tópico que será sobre o direito humano à saúde mental na ótica das regras internacionais da Organização Mundial de Saúde.

## 3.3 DIREITO HUMANO À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NA ÓTICA DAS REGRAS INTERNACIONAIS

As etapas da saúde ocupacional surgiram com ideias básicas em 26 de junho de 1945, por intermédio de uma Carta das Nações Unidas na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos da América criando a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de promover o progresso social e melhores condições de vida (Oliveira, 2002).

No ano seguinte, em 1946, a OMS abarca o direito humano à saúde mental trazendo uma concepção diferente sobre o conceito de saúde de forma positiva: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade” (Oliveira, 2002). Partindo da formulação do

conceito proposto, há alguns escritores importantes que tratam sobre o tema conceituando a saúde mental, conforme será visto neste tópico.

Importante ressaltar que, depois que a Organização Mundial de Saúde criou um conceito de saúde diferenciado em relação ao antigo, percebeu-se que deveria também trazer novas modificações com melhorias para os locais de trabalho. Era necessário agir, de maneira preventiva, sobre as causas de doenças e dos acidentes de trabalho. Colacioppo (2020) destaca: “paralelamente ao tratamento do trabalhador doente fazer o tratamento do seu respectivo trabalho, transformando o ambiente ou atividade de modo que sejam salubres, que é o objetivo da higiene ocupacional”.

Sem dúvida, a ideia abordada sobre a saúde e a higiene ocupacional pela OMS teve o seu marco inicial com o pensamento de adaptação do trabalho ao indivíduo, em oposição ao antigo costume, em que o homem é que deveria se ajustar às necessidades do trabalho. Este conceito revolucionário foi detalhadamente descrito no tópico 2.2 do primeiro capítulo da presente dissertação, no item “Organização e ambiente saudável equilibrado para as relações de trabalho”, juntamente com a teoria da psicodinâmica do trabalho proposta por Christophe Dejours (1992).

Dessa forma, se o direito a uma vida digna constitui um bem fundamental do homem, o direito à saúde se insere no mesmo caminho, pois, para que tais direitos se realizem, é preciso que se oportunizem as condições necessárias de proteção à saúde (Vieira; Vieira, 2011).

Assim, a OIT surgiu em 1919 com a responsabilidade de formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, dividindo-se em Convenções e Recomendações. As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (Oliveira, 2002).

A OIT tem o objetivo de promover a justiça social. Segundo Oliveira (2002, p. 86) “a OIT vem promovendo, na medida do possível, a uniformização internacional do Direito do Trabalho”. Portanto, foi decidido adotar proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho pela primeira vez na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, mediante a Convenção nº 155, adotada em Genebra, 22 de junho de 1981, momento que passou-se a ter um olhar mais amparado com o objetivo de prevenir acidentes e os danos à saúde do trabalhador (OIT, 1981).

Na Constituição da OIT, na parte que trata sobre a declaração referente aos fins e objetivos, no item III, alínea “g”, dispõe que compete aos integrantes da OIT assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações (OIT, 1946).

De acordo com Goldschmidt (2010, p. 13):

> [...] o art. 3, letra “e”, da referida Convenção, o termo saúde, em relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de afecções e de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. Como se pode perceber, no conceito genérico de saúde, extraem-se os conceitos de saúde física e de saúde mental, reconhecendo-se que do trabalho podem advir fatores que atingem a higidez mental do trabalhador. Pela primeira vez e com avanço positivo do texto expresso, há o reconhecimento da saúde mental. Assim, estes fatores devem ser prevenidos por parte dos Estados que ratificaram a Convenção e evitando gerar danos à saúde mental do trabalhador.

Recentemente, em 13 de junho de 2022, a OIT trouxe como objetivo primordial analisar o processo de reconhecimento material e formal da saúde do trabalhador, inserindo o princípio fundamental do Direito Internacional do Trabalho (DIT) com ênfase no desenvolvimento daquelas ações prioritárias. O foco no direito à saúde do trabalhador decorreu de discussões que foram levadas no âmbito da OIT, segundo a qual “condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente” (Oliveira, 2002). Assim, esta proposta passou a ser incluída no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, como tema prioritário e normativo da Convenção n°155.

Acrescentou segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, afirmando que trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo-se nessa perspectiva, também, os servidores públicos estaduais do sistema penal catarinense. A decisão histórica denomina que todos os Estados-membros da OIT se comprometem a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as convenções relevantes. Dessa forma, o vocábulo saúde que já originava do latim, baseando-se no significado “estado de são” e ainda “salvação”, apresentando a saúde com sentido de estado de sanidade dos seres vivos, estado daquilo que é são ou sadio, vem regulando as funções orgânicas, físicas ou mentais (Oliveira, 2002).

Oliveira (2002, p. 82) afirma que:

> [...] não só o posto de trabalho, mas tudo que está a sua volta, o ambiente de trabalho. E não só o ambiente físico, mas todo o complexo de relação humanas [...] a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, o clima organizacional, a satisfação dos trabalhadores etc.

Cumpre enfatizar que apesar da OIT e a OMS tratarem respeitavelmente a questão da saúde mental do trabalhador, já houve épocas em que taxavam os indivíduos que tinham algum tipo de transtorno mental de “louco” ou “insano”, quando, na verdade, era uma doença que estava relacionada ao transtorno que o indivíduo já tinha, mas desconhecida e ainda não diagnosticada como doença, até porque antigamente não se comentava sobre o assunto, que era considerado um tabu.

Amarante (1998, 2007), psiquiatra brasileiro, tornou-se um dos pioneiros do movimento de reforma psiquiátrica brasileira. Em 2007, escreveu o livro "Saúde Mental e Atenção Psicossocial", cujo objetivo central era contribuir para a compreensão das dimensões e estratégias do campo da saúde mental e da atenção psicossocial, bem como analisar os caminhos e tendências das políticas brasileiras nessa área.

Na publicação, o autor reflete sobre a trajetória desde os fundamentos da psiquiatria e do manicômio, até os projetos atuais que buscam construir um novo lugar para as pessoas em sofrimento mental. Isso sem contar que quando estigmatizavam as pessoas, rotulando-as de insanas, elas eram colocadas em depósitos, chamados manicômios. De acordo com os costumes da sociedade da época, não eram aceitas pessoas consideradas “loucas” e, assim, elas eram despejadas nesses locais, reforçava-se o caráter desumano e violador de direitos (Amarante, 2007). Se as pessoas que pertenciam a uma classe mais alta já eram rotuladas, imagina para os marginalizados que eram colocados em cadeias, local onde os antigos carcereiros laboravam suas atividades.

O manicômio concretiza a metáfora da exclusão que a modernidade produz e passa a ser comparado aos campos de concentração nazistas, juntamente com suas práticas de enclausuramento. A doença mental, incluída no binômio tratamento e cura, não sustenta sua complexidade e os questionamentos estenderam-se ao saber médico e ao tratamento puramente medicalizante (Amarante, 1998).

Muito se discutiu na década de 1970 sobre a reforma sanitária por melhores condições e a priorização para a saúde mental das pessoas, mas pode-se afirmar que, ainda hoje, há nas prisões brasileiras um duplo espaço de exclusão e violência em relação aos que se encontram em cárcere e com transtornos mentais, porque os reeducandos supostamente inimputáveis estão alocados em hospitais psiquiátricos, chamados de manicômios, e são pessoas hostilizadas pela sociedade. Sem sombra de dúvidas, estão longe de serem ressocializadas, pois são submetidas à segregação perpétua por meio da internação medicamentosa quando internados em hospitais psiquiátricos.

Assim, por longo tempo, a ideia que se tinha quando se tentou reestruturar a reforma sanitária no país era utilizar um modelo de assistência que consistia na combinação de hospitais psiquiátricos com colônias ou asilos e com o objetivo de livrar a sociedade do convívio com os loucos e, ao mesmo tempo, reduzir o dispêndio de recursos públicos com os mesmos. O crescimento da psiquiatria ocorre no âmbito das instituições públicas e é orientada para as pessoas pobres (Coelho, 2013). Buscavam-se modificações no país para a saúde que estava desprezada, mais longínquo ainda pensar na saúde mental de trabalhadores que estavam nas prisões ou que exerciam suas atividades em locais considerados paralelos e um tabu para a sociedade.

Em 1978, iniciou-se o Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental, movimento social em prol dos direitos dos pacientes psiquiátricos no Brasil, formado por trabalhadores integrantes do movimento sanitário, associações e familiares, sindicalistas, membros de associações de profissionais e pessoas com longo histórico de internações psiquiátricas. Era uma nova fase, visando protagonizar e construir a denúncia da violência dos manicômios, da mercantilização da loucura, da hegemonia de uma rede privada de assistência e a construção coletivamente de uma crítica ao chamado saber psiquiátrico (Mello; Mello; Kohn, 2007).

Diante da necessidade de uma nova reforma, é a partir da VIII Conferência de Saúde, em 1986, que surge um marco de referência e debate crescente sobre a reforma sanitária, trazendo um movimento inovador no âmbito da prática política no campo da saúde, ou seja, a sua teorização. Esta reforma surge com o contexto da ditadura na década de 1970, por meio dos profissionais da saúde pública que começaram a desenvolver discussões sobre o tema e que resultaram nas propostas da Reforma Sanitária oficializadas na Constituição Federal de 1988 e na criação do Sistema Único de Saúde – SUS (Oliveira, 2008).

Assim, a etapa da saúde do trabalhador oriunda do despertar dos movimentos sindicais e da reforma sanitária foi introduzida na Constituição Federal de 1988, juntamente com a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/1990) e legislação sanitária complementar, estabelecendo a responsabilidade e o dever do Estado, nas três esferas de governo, em garantir a saúde dos cidadãos enquanto direito de cidadania (Oliveira, 2008).

Com a Constituição Federal de 1988, o deputado Paulo Delgado deu entrada no Congresso Nacional de um projeto com a proposta de regulamentar os direitos da pessoa com transtornos mentais e a extinção progressiva dos manicômios no país. Somente no ano de 2001, após ter tramitado por 12 anos no Congresso, que a lei de Paulo Delgado foi sancionada no Brasil. Assim, a Lei nº 10.216 redireciona a assistência em saúde mental (Mello; Mello; Kohn, 2007).

Nesta perspectiva, e de acordo com o que estabelece o artigo 6º da Constituição Federal, há a importância de diversos direitos sociais: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à assistência aos desamparados, mas destaca-se a saúde como direito público subjetivo estabelecido que, além de dever do Estado, é direito de todos (Brasil, 1988). A saúde é colocada como um direito fundamental social, ficando garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança. Nessa linha, Cassar (2017, p. 123) preconiza:

> A integridade física e psíquica do trabalhador é um direito fundamental e encontra respaldo Constitucional (art. 7º, XXII, da CRFB), em normas internacionais (Convenções da OIT), na CLT (Capítulo V, Título II) e em inúmeras instruções normativas, normas regulamentares e portarias expedidas pelo órgão competente do Executivo.

O artigo 196 da Constituição Federal traz o tema da saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido, mediante políticas sociais e econômicas, a redução do risco de doença e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Segundo Goldschmidt (2010, p. 21):

> [...] o dispositivo em destaque lança as diretrizes amplas para a consecução do direito à saúde, aduzindo que se trata de um dever do Estado, a quem compete implementar políticas públicas voltadas à prevenção ou redução de riscos. Também, impõe ao Estado o dever de promover o acesso universal e igualitário das pessoas aos serviços de saúde

Pode-se afirmar que não apenas o Estado, mas a sociedade civil e os indivíduos, têm o dever de promover o direito à saúde. Isso significa que a responsabilidade de garantir o acesso à saúde não recai apenas sobre o governo, mas também sobre a sociedade em geral e os cidadãos. As convenções e recomendações da OIT são reservadas para assuntos específicos e relevantes que irão tratar de aspectos que têm um impacto mais profundo nas relações de trabalho, como a saúde dos trabalhadores em geral. Isso sugere que a promoção do direito à saúde é um assunto importante que requer atenção e esforço conjunto de todas as partes envolvidas. Por isso, deve haver a priorização da saúde nas relações de trabalho. Cassar (2017, p. 1025) afirma:

> As doenças profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa muitas vezes decorrem das más condições em que o trabalho se realiza ou do ambiente hostil de trabalho. Acresça-se a isso as jornadas excessivas, a postura inadequada na execução do serviço, a mecanização do trabalho; a supressão ou redução das pausas e descansos; a falta de alimentação adequada; a cobrança de maior produtividade; as tarefas repetitivas; os agentes químicos, físicos e biológicos do ambiente de trabalho. Todos esses fatores abalam a saúde do empregado.

Do texto de Cassar (2017) se extrai a necessidade e a constante preocupação com o efetivo cumprimento das normas trabalhistas, voltadas à proteção da saúde e segurança do trabalhador, elevando as normas ao patamar de verdadeiros preceitos fundamentais, que devem ser promovidos e efetivados pelo Estado e pela sociedade. Portanto, além da previsão expressa em normativa da Constituição Federal citada acima, Goldschmidt e Jahn (2023, p. 317) afirmam que:

> A organização jurídica brasileira tem sua base assentada na Constituição Federal. Essa Constituição é fruto do embate das diversas forças políticas, sociais e econômicas, que resultaram em um Estado Constitucional de Direito em 1988. Portanto, respeito aos direitos fundamentais é essencial nas relações sociais e de observância obrigatória por parte do Estado.

Assim, além da Constituição Federal, há a norma internacional que trata sobre a saúde e está embasada na Convenção n° 161, oriunda da OIT. O artigo da Constituição Federal deve estar em compatibilidade com a OIT, devendo proteger os trabalhadores contra as doenças profissionais e as doenças em geral e contra os acidentes de trabalho. Um dos principais requisitos constantes na C161 é priorizar uma política nacional de manter e estabelecer um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental para os trabalhadores, bem

como adaptar, sempre que possível, o trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental. Esta convenção, chamada “Serviços de Saúde no Trabalho”, busca agir nas funções preventivas para que haja um ambiente de trabalho seguro e salubre, favorecendo a saúde física e mental dos trabalhadores que estão presentes, devendo todos terem acesso às informações sobre os malefícios e os riscos do local de trabalho e que pode ocasionar danos na saúde (OIT, 1985).

Nessa lógica, dentre as diretivas da Organização Internacional do Trabalho, tem-se a C155, chamada de Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacionais, e a Recomendação nº 164. Por meio de resumo de política em conjunto da OMS e OIT, constam termos de estratégias práticas para governos, empregadores, trabalhadores e suas organizações, que se destinam aos trabalhadores da iniciativa privada e aplicam-se, também, para os setores públicos, buscando a prevenção dos riscos à saúde mental, proteger e promover a saúde mental no trabalho e apoiar as pessoas com condições de saúde mental, para que possam participar e prosperar no mundo do trabalho, conforme artigo expresso:

> Art. 3 - Para os fins da presente Convenção:
> a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
> b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos; (OIT, 1981).

Importante enfatizar que a prática das diretrizes da OIT e da OMS de proteção da saúde e segurança do trabalhador no Brasil é influenciada pelo Direito Internacional, abrangendo todas as áreas em que existem trabalhadores, inclusive a administração pública, logo os setores públicos em geral, tais como funcionários públicos e servidores públicos estaduais como os policiais penais do Estado de Santa Catarina.

Dessa forma, é preciso combater a perpetuação de atos negativos que geram a depreciação e interferem na saúde mental dos trabalhadores que estão em seus locais de trabalho, buscando reconhecer os próprios limites de cada um. É necessário criar espaços nos locais de trabalho. O sofrimento faz parte da condição humana, logo ele também faz parte do trabalho e trabalhar é sofrer. Dejours (1992) propõe uma reflexão da relação entre trabalho e saúde mental, pois o trabalho, de forma simultânea, é capaz de gerar no sujeito sensação de prazer e desprazer.

Freud (1930), no viés psicanalítico, descreve a saúde mental como a “capacidade de amar e trabalhar”. Nesse sentido, Canguilhem (2010) frisa que “o conceito de saúde é amplo e envolve uma capacidade individual de adaptação às exigências do meio, como ser capaz de criar novas formas de vida e de reinventar-se”. A saúde mental é um fator importante que possibilita o ajuste necessário para lidar com as emoções positivas e negativas, pois está diretamente relacionada aos sentimentos, às interações sociais e à satisfação com a vida, sendo este também o entendimento da Organização Mundial de Saúde.

Embora existam críticas, é quase unânime a visão de que as condições de vida e de trabalho dos indivíduos e de grupos da população estão relacionadas com sua situação de saúde. As condições sociais em que as pessoas nascem, crescem, vivem, trabalham e envelhecem recebem, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), a denominação de Determinantes Sociais da Saúde (OMS, 2011).

Nesse sentido, destaca-se:

> Esses determinantes incluem as experiências do indivíduo em seus primeiros anos de vida, educação, situação econômica, emprego e trabalho decente, habitação e meio ambiente, além de sistemas eficientes para a prevenção e o tratamento de doenças. Estamos convencidos de que as intervenções sobre esses determinantes — para os grupos vulneráveis e a população como um todo — são essenciais para que as sociedades sejam inclusivas, equitativas, economicamente produtivas e saudáveis. Considerar a saúde e o bem-estar como um dos aspectos principais do que constitui uma sociedade bem sucedida, inclusiva e justa no século 21 é coerente com o nosso compromisso em relação aos direitos humanos no âmbito nacional e internacional (OMS, 2011, p. 01).

Há evidências sobre insegurança, medo e violência dentro das instituições prisionais e também fora delas, que fazem parte do dia a dia do policial penal e afetam a sua saúde mental. Para se discutir sobre a saúde destes servidores deve-se elevar a dimensão social, psíquica, orgânica e familiar, pois saúde não é apenas ausência de doença, e sim um bem-estar em todas as dimensões da vida (Fávaro, 2015, p. 70).

Na mesma linha de pensamento, mostra-se o quanto é importante obedecer às regras legais que conferem o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro, de modo a evitar a concretização de prejuízos à saúde do trabalhador, seja ela física ou mental (Bianco; Ambros; Goldschmidt, 2020).

Assim, além da Convenção n° 155 incluir a segurança e saúde aos direitos fundamentais no trabalho como um princípio de uma política nacional (OIT, 1981), na mesma perspectiva, a Convenção n° 161, em seu artigo 5°, traz de forma relevante

as funções a serem cumpridas quanto à saúde dos trabalhadores em seus respectivos locais de trabalho, buscando priorizar que os trabalhadores tenham direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e que as normas internacionais sejam pertinentes e compatíveis com a norma expressa, colocando-as em práticas (OIT, 1985).

Nesse sentido, vale citar:

> a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
> b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
> c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
> d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
> f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
> g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
> h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
> k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais (OIT, 1985).

No artigo 7° da Convenção nº 161 fica evidenciado que os serviços de saúde no trabalho podem ser organizados pelas empresas privadas, mas também pelos poderes públicos ou serviços oficiais (OIT, 1985). Desse modo, e conforme as funções da Convenção n° 161 citada, incluem-se os policiais penais, os quais laboram em órgãos públicos, salvaguardando a sociedade civil. É necessário, portanto, que estes trabalhadores mantenham um acompanhamento da sua saúde, por conta das atividades de trabalho de alto risco que executam, pois a saúde mental se torna mais frágil em consequência do local denso de trabalho que é realizado em presídios e penitenciárias.

Bianco, Ambros e Goldschmidt (2020, p. 359) explicam:

> A Organização Mundial da Saúde destacou que as hostilidades enfrentadas pelo trabalhador no ambiente laboral têm ampla relação com transtornos psicopatológicos (depressão insônia, ansiedade), psicossomáticos (hipertensão, enxaqueca, queda de cabelo) e comportamentais (agressividade, isolamento social, aumento no consumo de álcool). Somados a esses transtornos, é possível que a vítima ao ambiente laboral hostil desenvolva ainda sinais de aflição e incapacidade de exercer suas atividades laborais ou quaisquer outras atividades, por isso a necessidade de acompanhar a saúde e adaptação do ser humano ao seu local de trabalho.

Como visto, o trabalho penitenciário está caracterizado como uma das atividades que mais levam seus profissionais ao desgaste mental e problemas psicológicos, resultando em diagnósticos como depressão, alcoolismo e outros variados transtornos mentais que foram abordados neste capítulo, pois são fatores expostos e interligados a estes servidores na relação saúde e trabalho. Assim, cabe aos órgãos públicos a obrigação de cumprirem as recomendações internacionais a fim de assegurar a coerência da política referida nas Convenções e adotarem as medidas previstas.

Assim, no primeiro tópico deste segundo capítulo abordou-se sobre a estrutura e a execução da relação de trabalho do policial penal catarinense, abrangendo sua evolução histórica como órgão público, mas, também, como uma categoria de servidores públicos estaduais que buscam incansavelmente seu espaço de reconhecimento pela sua relação de trabalho e que foram devidamente reconhecidos somente com o artigo 144 da Constituição Federal, inserido pela Emenda Constitucional nº 104, no ano de 2019. A profissão do policial penal está atrelada ao Departamento de Polícia Penal (DPP), com vínculo à Secretaria de Estado de Administração Prisional e Socioeducativa (SAP) e a segurança pública, sendo regida por leis, decretos e normativas. Estes trabalhadores têm papel fundamental no ambiente prisional.

Os servidores do sistema penal catarinense possuem uma jornada de trabalho com dedicação exclusiva, de alta periculosidade, com procedimentos operacionais e rotineiros para a manutenção e medida de segurança das prisões e penitenciárias, o que geram muitas atribuições, além daquelas relacionadas aos objetivos de vigilância e controle do efetivo carcerário.

No segundo tópico, foi tratado sobre os fatores de risco que afetam a saúde mental na relação de trabalho dos policiais penais, sendo pertinente relembrar que, durante muito tempo, não se questionou a relevância da relação entre doença mental e trabalho, porém, recentemente esse panorama está cada vez mais presente na vida das pessoas. Alguns fatores foram importantes para a pesquisa desta dissertação, como a influência do período pandêmico que o Brasil (e o mundo) passou, bem como o webinário que ocorreu a nível nacional sobre a saúde dos policiais penais, com grande destaque e exigindo um olhar diferenciado para temas sobre o absenteísmo, a Síndrome de Burnout e, recentemente, a Lei nº 14.540/2023, que trata sobre o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual. A profissão desta

categoria encontra-se em condições de exposição e vários são os fatores que afligem a saúde mental destes servidores, o que foi embasado em pesquisas científicas, relacionados a fatores psicossociais, transtornos mentais e comportamentais que geram danos na saúde mental dos policiais penais.

Foi analisada, ainda, a Convenção n° 161 da OIT, que trata sobre os Serviços de Saúde Ocupacional, com objetivo de estabelecer uma política nacional em matéria de serviços de saúde no trabalho e instituiu progressivamente esses serviços para todos os trabalhadores de todos os ramos da atividade econômica.

Após a vivência e em face do cenário que ocorreu nos últimos três anos no mundo, pelo vírus denominado Coronavírus (COVID-19), foi utilizado para este estudo a pesquisa de Francisco e Silva (2022), responsáveis pela elaboração do VIII Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor de Santa Catarina, que trouxe dados sobre licença para tratamento de saúde dos servidores por causa da COVID-19 (LTS-COVID-19) e, também, levantamento de dados pela Síndrome de Burnout.

Por fim, o terceiro tópico abordou sobre o direito humano à saúde mental dos policiais penais na ótica das regras internacionais, onde restou definido o conceito de saúde mental da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011), que dispõe: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Partindo da formulação do conceito exposto e com base nele que foram expostas as questões pertinentes sobre as regras internacionais sobre saúde.

Assim, foi visto que a OIT tem o objetivo de promover a justiça social e adotar proposições relativas à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho pela Convenção nº 155, colocando-a como Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, e afirmando que trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Em complementação, a Convenção n° 161, que trata sobre os serviços de saúde no trabalho. No seu artigo 5° elenca as funções sobre a saúde dos trabalhadores que devem ser cumpridas por todos os responsáveis nos locais de trabalho, bem como as normas internacionais que devem ser pertinentes e compatíveis com as exigências impostas (OIT, 1985).

Nas palavras de Goldschmidt e Jahn (2023, p. 323), “para que efetivamente ocorra a proteção plena da saúde do trabalhador, somente o será por meio da prevenção e não da reparação de danos, pois essa última não se coaduna com a finalidade precípua da norma”.

Além das convenções e recomendações foram discorridas ideias do marco inicial da Reforma Psiquiátrica e a necessidade de profundas mudanças em relação aos manicômios e hospital psiquiátrico, já que por longo período foram apenas locais considerados como depósito de pessoas consideradas “loucas”, “insanas” para uma sociedade que não aceitava falar sobre saúde mental, tratando o indivíduo com falta de respeito e dignidade.

Portanto, após estudar sobre o direito à saúde na ótica das regras internacionais passa-se ao terceiro capítulo para averiguar especificamente sobre o Manual de Saúde e Segurança do Servidor, se atua como proposta eficaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal/88 sobre o tema proposto.

# 4 MARCOS NORMATIVOS NO QUE CONCERNE À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS NO ÂMBITO DE SANTA CATARINA

O terceiro capítulo desta dissertação está dividido em três tópicos. No primeiro, intitulado “O Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina: panorama do seu conteúdo normativo”, trata-se sobre os programas de saúde mental para os servidores públicos estaduais de Santa Catarina de forma imbricada na relação de trabalho dos policiais penais, conforme o referido manual. Busca-se realizar um panorama com análise da relevância das medidas normativas para a categoria de policiais penais, bem como a integração de políticas públicas relacionadas à saúde mental destes servidores.

No segundo tópico, “Normativas de outros Estados da Federação quanto ao atual cenário brasileiro de proteção à saúde mental dos policiais penais: os programas preventivos e promocionais”, aborda-se sobre a busca do sistema penal brasileiro e suas particularidades, dentro do contexto geral, por melhores condições de trabalho e, por conseguinte, a melhoria da saúde mental das pessoas que compõem o sistema prisional. Diante disso, por meio de webinários ocorridos no Brasil, especificamente sobre saúde mental, busca-se relacionar e contextualizar a troca de informações e conhecimentos de programas preventivos e promocionais que possam ser complementados e aprimorados de um Estado para o outro.

No último tópico, intitulado “O contributo para a tutela e promoção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina: algumas propostas complementares ao Manual de saúde e segurança do servidor”, tenciona-se estudar o referido manual e averiguar se atua como proposta eficaz de redução dos indicadores negativos, visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais. Por fim, pretende-se propor eventuais avanços ou melhorias normativas referentes à saúde dos policiais penais.

## 4.1 O MANUAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR DE SANTA CATARINA: PANORAMA DO SEU CONTEÚDO NORMATIVO

Este tópico tem por escopo tratar sobre os programas de saúde mental que estão contidos no Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina,

constante no Anexo Único do Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022 (Santa Catarina, 2022b), de forma imbricada na relação de trabalho dos policiais penais. Busca-se realizar um panorama com análise da relevância das medidas normativas para a categoria de policiais penais, bem como a integração de políticas públicas relacionadas à saúde mental destes servidores.

Nessa linha, no que tange à importância da saúde mental no âmbito da categoria de policiais penais do Estado de Santa Catarina, destaca-se a Lei nº 14.609, de 07 de janeiro de 2009, que definiu o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, complementada pelo Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022, com a proposta de instituir o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo (Santa Catarina, 2009b, 2022b).

Cabe ressaltar que existem diversos manuais de segurança e saúde, com suas particularidades e especificidades, abrangendo diversos servidores, respectivamente para cada órgão, a nível municipal, federal e estadual, sendo este último o objeto da pesquisa.

Como fundamentado nos tópicos anteriores, compreende-se a relevância de se constituir um ambiente de trabalho saudável, priorizando e preservando a saúde e a integridade do servidor público. Com esse objetivo, foi elaborado pelo governo catarinense, por intermédio da Secretaria de Estado da Administração (SEA), da Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS) e da Gerência de Saúde do Servidor (GESAS), um manual com padrão de qualidade institucional, focando em um dos pilares mais respeitáveis, a questão da saúde dos servidores estaduais. Este manual abrange todos os servidores do Estado de Santa Catarina, incluindo os policiais penais (Santa Catarina, 2022b).

Diante da orientação do referido manual, datado em 28 de dezembro de 2022, que revogou o manual anterior, a sua aprovação foi realizada conjuntamente com os órgãos do governo, alguns autores e colaboradores. Dentre eles, servidores do próprio sistema prisional pensando efetivamente nas lacunas da legislação no que tange ao assunto em comento, tendo como meta prever ações e programas voltados para as questões sobre saúde e segurança do servidor catarinense e buscando implementar uma gestão baseada na qualidade da saúde mental dos funcionários (Santa Catarina, 2022b).

É nesta linha de raciocínio que foi estudado o atual Manual de Segurança e Saúde do Servidor e, naquilo que não for possível aplicar o manual sobre saúde, segue-se o disposto no artigo 3º do mencionado decreto, que dispõe: “Art. 3º. Nas seguintes temáticas de saúde e segurança do servidor, aplicam-se, naquilo que for compatível, o disposto na Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras e suas atualizações” (Santa Catarina, 2022b).

O decreto em questão traz a atualização de conceitos relacionados à saúde e segurança dos atuantes dos órgãos administrativos nos espaços de trabalho, bem como delineia objetivos de estabelecer diretrizes e normas para o sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho dos servidores públicos estaduais, por meio de Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS) (Santa Catarina, 2022b).

Essas equipes, nos termos da Lei nº 14.609, de 07 de janeiro de 2009, art. 2º, inciso V, são compostas por “grupo de servidores tecnicamente habilitados, com a função de executar as ações de saúde ocupacional na administração pública estadual” (Santa Catarina, 2009b). Além disso, há as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) em cada órgão e entidade do Estado, mas nesta pesquisa apenas será abordado sobre a atuação das equipes, por ser melhor relacionado ao objeto da pesquisa.

Entende-se que é cada vez mais notória a necessidade de promover a saúde e zelar pela segurança dos servidores, evitando-se que haja o adoecimento. Portanto, o enfoque da atuação das equipes, antes mais centrado na doença, passa a ser o cuidado com a saúde, buscando a troca de saberes e experiências entre profissionais para oferecer melhor qualidade de atenção e cuidado para com o servidor.

O objetivo é promover a melhoria das condições ambientais, organizacionais e relacionais de trabalho, de acordo com as diferentes necessidades e realidades dos órgãos e entidades do Poder Executivo estadual. Atualmente, o decreto engloba o que o governo catarinense deve realizar perante o servidor com amparo e preocupação na saúde mental, na garantia da prestação de serviços e, respectivamente, na sua qualidade para os cidadãos (Santa Catarina, 2022b).

Cabe salientar que o trabalho se torna algo fundamental contra o adoecimento, onde o próprio indivíduo constrói o reconhecimento, de modo que os trabalhadores devem possuir um espaço para dialogar sobre suas dificuldades e facilidades no ambiente de trabalho. É o que definem os objetivos do Manual de

Segurança e Saúde para os policiais penais, conforme preceitua em suas disposições iniciais:

> 1.4 Compete à Secretaria de Estado da Administração - SEA:
> I. normatizar, coordenar, supervisionar, orientar e controlar as ações de saúde do servidor realizadas pelas Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS) instituídas pelos órgãos e entidades da administração pública estadual, conforme capítulo 2 deste manual;
> II. acompanhar os indicadores de saúde do servidor para fomentar a implantação e manutenção das EMSS nos órgãos;
> III. promover a articulação entre os órgãos e as entidades da administração pública estadual para desenvolver ações em saúde do servidor. (Santa Catarina, 2022b, p. 18).

Destarte, a administração pública estadual, no item 1.5 do Manual, tem como linha direcional:

> [...] IV. executar melhorias em ambientes de trabalho, conforme recomendações dos agentes públicos integrantes da Rede de Saúde do Servidor;
> V. adotar medidas para eliminar ou mitigar riscos do ambiente de trabalho que possam ocasionar danos à saúde do servidor; (Santa Catarina, 2022b, p. 18-19).

Constata-se que a relação saúde/trabalho também remete às relações sociais de cada indivíduo, já que é difícil separar vida privada da vida laboral. Gradativamente, inclusive, esses ambientes se misturam, se confundem, tornando essa separação ainda mais complicada (Dejours, 1992). Vale citar, nesse contexto, a vida dos policiais penais, que possuem uma rotina de trabalho de forma consecutiva de 24 horas, com exposição a riscos e, ao findar sua jornada de trabalho, retornam para casa, levando consigo seus desgastes físicos e emocionais, como foi analisado no segundo capítulo desta pesquisa.

Perante a proposta do Manual de buscar melhorias que podem ser benéficas para a saúde dos servidores, o Presídio Regional de Imbituba conseguiu, por intermédio da decisão judicial n° 0013950-37.2023.8.24.0710[10], recursos financeiros para a construção e aparelhamento de uma academia de musculação para os policiais penais. Tal melhoria impactou positivamente na saúde física e mental dos referidos servidores, melhorando o condicionamento físico e aliviando, de certa forma, o

[10] Cópia da decisão segue no Anexo B, por se tratar de processo interno não disponível na internet até o momento.

estresse da atividade laboral. Essa iniciativa foi concretizada pensando-se justamente na relação saúde e trabalho, visando a melhoria de ambas as dimensões.

Com base no Decreto nº 2.386/2022 e na efetividade das ações de prevenção e promoção da saúde, percebe-se que elas tornam-se válidas quando colocadas em prática, o que traz considerável importância para o tema da pesquisa, assim como a existência de um Programa Estadual de Saúde e Segurança do Servidor com diretrizes e normas para a gestão de ações dirigidas à saúde e segurança do servidor público estadual no trabalho.

Além disso, quando há ações de promoção e prevenção da saúde, além do acompanhamento de supostas doenças e agravos relacionados ao trabalho e a vigilância dos ambientes e processos de trabalho, estar-se-á buscando métodos e refletindo sobre a importância da saúde do servidor, o seu estado de bem-estar físico, mental e social, os quais estão relacionados aos fatores ambientais, sociais, psicológicos, políticos, econômicos e organizacionais do trabalho.

Este item no manual aborda de forma clara e precisa sobre o conceito da Organização Mundial de Saúde, que considera a saúde mental como o estado de equilíbrio entre uma pessoa e o seu meio sociocultural. Importante destacar que o Estado de Santa Catarina reformulou o Manual na busca de apresentar novos conceitos, de acordo com as regras internacionais, na priorização da saúde mental dos policiais penais (Santa Catarina, 2022b).

Oliveira (2002) defende que a velocidade das transformações tecnológicas, a introdução de novos modelos de gestão empresarial e mudanças nas estruturas produtivas trouxeram novas formas de danos à saúde do trabalhador, o que justifica a necessidade de atuação preventiva na proteção de sua saúde. É justamente nessa linha de prevenção que o Manual para os servidores da segurança pública de Santa Catarina objetiva atuar.

Nesse sentido, vale destacar a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), com a ideia de manter os servidores tecnicamente habilitados para a função de desenvolver ações de promoção e recuperação da saúde, proteção da integridade e prevenção de doenças e/ou agravos do servidor por meio da atuação interdisciplinar. Ademais, essas ações devem ocorrer nos locais de trabalho dos policiais penais, que são as penitenciárias ou presídios. Os órgãos e as entidades da administração pública estadual devem designar, obrigatoriamente, estas equipes para atuarem de modo permanente, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade dos

servidores, cabendo a essas equipes o desenvolvimento de todos os programas propostos no Manual (Santa Catarina, 2022b).

As equipes deverão ser formadas por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho, psicólogo do trabalho, assistente social, fonoaudiólogo, fisioterapeuta do trabalho e técnico em atividades administrativas, além de outros profissionais de saúde e segurança que o órgão ou entidade julgar necessário, a fim de atender às necessidades dos servidores, observando o dimensionamento mínimo dos Quadros 1 e 2 do capítulo do Manual (Santa Catarina, 2022b).

Segundo Goldschmidt e Jahn (2023, p. 326) “para assegurar a existência digna do trabalhador(a) é fundamental proteger seus direitos mais essenciais no trabalho: a vida e a saúde. E essa proteção deve ser na forma de prevenção e não no modo de reparação ou de indenização [...]”. Portanto, proteger e resguardar a relação de saúde e trabalho do policial penal é fundamental, devendo serem mantidas as Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS) no Estado de Santa Catarina.

Da mesma forma, Silva (2008, p. 178) afirma:

> [...] a saúde do trabalhador é um direito individual subjetivo, caracterizado como direito fundamental de natureza negativa e positiva. Exigem do empregador e do Estado, não somente a abstenção de práticas que ocasionam doença física ou mental, mas também uma positividade na adoção de medidas preventivas.

De acordo com o item 2.6 do Manual, a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS) possui atribuições que são comuns a todos os profissionais integrantes. Destacam-se algumas delas:

> [...] III. Analisar informações estatísticas relativas à saúde do servidor;
> IV. Registrar as atividades da EMSS, mantendo banco de dados atualizados;
> V. **Desenvolver programas e ações de promoção de saúde, prevenção de doenças/agravos e a reabilitação profissional de acordo com as características de cada local de trabalho com a participação dos servidores;**
> **VII. Promover melhoria das condições ambientais, organizacionais e relacionais de trabalho;**
> VIII. Participar da inspeção e avaliação das condições de trabalho;
> XII. Promover, ministrar e participar de debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos com o objetivo de divulgar ações de saúde do servidor; (Santa Catarina, 2022b, p. 26, grifo próprio).

Em suma, os membros que compõem a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS) têm atribuições e obrigações que são para todos os componentes do grupo de trabalho, mas algumas são peculiares de cada especialidade profissional. Assim, elencam-se alguns destes profissionais.

O médico do trabalho que constitui a equipe é uma peça fundamental e necessária para os cuidados da saúde mental dos policiais penais, porque busca a elaboração de projetos e programas que visam a melhoria das condições do trabalho e de saúde dos servidores; planeja e executa ações e programas relativos à saúde; realiza a avaliação de saúde; busca diagnosticar doenças e acidentes relacionados com o trabalho, identificando os principais fatores de risco presentes no ambiente de trabalho decorrentes do processo laboral e as principais consequências ou danos para a saúde dos servidores, participando da normalização e atualizações da legislação de saúde do servidor (Santa Catarina, 2022b).

É imprescindível, também, o trabalho realizado pelo enfermeiro que compõe a Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor (EMSS), pois cada elemento é uma peça de engajamento de toda uma engrenagem e o desenvolvimento do trabalho em equipe obedece a dinâmica uniforme e coerente de um plano bem estudado e não simplesmente de um resultado isolado. O enfermeiro tem funções como:

> [...] estudar as condições de saúde do órgão e entidade, interagindo com os servidores, efetuando observações nos locais de trabalho e discutindo-as com a equipe, planejar e sistematizar o acompanhamento de saúde dos servidores, realizar acolhimento do servidor e orientá-lo quanto às avaliações de saúde ; d) elaborar, coordenar e desenvolver programas de avaliação da saúde dos servidores; e) planejar e desenvolver programas de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, prevenção, avaliação e reabilitação da saúde dos servidores; f) elaborar e desenvolver programas e campanhas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho ou que possam interferir na saúde do servidor; [...] i) participar da normatização e atualizações da legislação de saúde do servidor; j) elaborar e coordenar projetos e programas que visam à melhoria das condições do trabalho e de saúde dos servidores; k) Executar outras atividades compatíveis com sua formação, baseadas nas teorias, métodos e técnicas da área. (Santa Catarina, 2022b, p. 32).

Dentro da equipe multidisciplinar há também o psicólogo do trabalho que exerce funções de avaliação geral das condições emocionais dos servidores, elaborando diagnóstico institucional em saúde mental no trabalho. Tem a capacidade de identificar e monitorar os fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho, planejar e executar ações e programas relativos à saúde mental no trabalho e prevenção de acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho, formulação

e implantação de projetos e programas que visam à melhoria da organização e relações socioprofissionais destes servidores, efetuando atividades em grupos, visando à promoção da qualidade de vida no trabalho, promovendo palestras e capacitações em saúde mental para os policiais penais (Santa Catarina, 2022b).

É muito importante realizar a avaliação psicológica juntamente com o acolhimento dos servidores e encaminhamento para rede de serviços de saúde quando necessário, principalmente quando houver a necessidade de acompanhar servidores no âmbito da saúde mental durante os afastamentos por atestados. Estes afastamentos estão relacionados aos fatores de doenças ocupacionais demonstrados no segundo capítulo da pesquisa. O psicólogo trabalha buscando ajudar o servidor no seu retorno ao trabalho, nos processos de readaptação, dentre outros benefícios de saúde que os servidores necessitarem (Santa Catarina, 2022b).

Na medida em que o trabalho da equipe vai sendo realizado, sempre há a complementação do trabalho de um profissional com o do outro. Assim, o assistente social se torna imprescindível com funções bem específicas de desenvolver estratégias de motivação dos servidores à promoção da saúde e prevenção de acidentes e doenças do trabalho, além de estimulá-los a adotar comportamento preventivo durante o trabalho por meio de ações educativas. Quando possível, realiza visitas domiciliares, hospitalares e no local de trabalho, a fim de conhecer as condições de vida e trabalho dos servidores públicos, assim como os determinantes sociais que interferem no processo saúde-doença. O assistente social trabalha orientando, apoiando e realizando as mediações necessárias para que aja o retorno ao trabalho, podendo elaborar projetos e programas que visem à melhoria das condições do trabalho e de saúde dos policiais penais, sob a ótica do Serviço Social. Dessa forma, os policiais penais podem ter melhor desempenho na vida e saúde quando retornarem as suas atividades laborais (Santa Catarina, 2022b).

Sabe-se que dentro do contexto de uma equipe todos os profissionais integrantes são essenciais, mas destacou-se especificamente as funções dos profissionais citados, pois além de pertencerem ao quadro pessoal da administração pública estadual, conforme item 2.20 do Manual (Santa Catarina, 2022b), também, são o norte desta pesquisa, que trata sobre a relação saúde e trabalho do policial penal, não desmerecendo a atuação dos demais profissionais que formam a equipe multidisciplinar.

O Manual ainda contém um capítulo que descreve o Programa de Promoção da Saúde Integral (capítulo 4), apresentando diretrizes para a implementação de ações prioritárias de promoção da saúde do servidor público estadual, a serem adotadas pela administração pública estadual (Santa Catarina, 2022b, p. 50-95).

Consoante o artigo 196 da Constituição Federal, a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo garanti-la mediante políticas sociais e econômicas que visem, dentre outros aspectos, à redução do risco de doença, às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Brasil, 1988). Dessa forma, a saúde é direito de todos e dever do Estado, o que torna de forma precisa e eficiente a atuação de Equipe Multiprofissional de Saúde do Servidor, implementada pelo Poder Público para o atendimento das demandas que forem pertinentes aos policiais penais do Estado de Santa Catarina.

Particularizando-se esse princípio geral para a esfera do direito do trabalho, pode-se verificar que a manutenção do ambiente de trabalho saudável (tanto no aspecto físico quanto mental) é direito do trabalhador e dever do empregador (no caso dos policiais penais, é o Estado), o qual tem a obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável (Amorim Junior, 2017, p. 44).

Nesse sentido, considera-se a promoção da saúde um conjunto de estratégias que visam a construção e disseminação de conhecimentos para todos com a participação ativa dos servidores, respeitando as especificidades de cada indivíduo. Deve-se criar projetos terapêuticos, de vida e na organização do trabalho, por meio da escuta qualificada dos servidores para o acolhimento de suas histórias e condições de vida (Santa Catarina, 2022b).

O programa previsto no capítulo 4 do manual tem os seguintes objetivos:

> 4.4 Do Objetivo do Programa
> I. Estimular a oferta de ações de conscientização e de promoção da saúde direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes;
> II. Propiciar aos servidores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores, para um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, considerando o servidor na sua integralidade;
> III. Melhorar a compreensão dos determinantes do processo saúde-doença nos servidores públicos para o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação de comportamentos e da realidade;
> IV. Construir espaços de incentivo a práticas de promoção da saúde de forma individual e coletiva, estimulando o estilo de vida saudável do servidor público estadual;

> V. Promover a autonomia, valorização e participação do servidor em relação à sua saúde, promovendo o autocuidado, a satisfação e a motivação do servidor no trabalho;
> VI. Favorecer o reconhecimento e o desenvolvimento de habilidades pessoais e de competências para a promoção da saúde integral;
> VII. Favorecer a realização de pesquisas sobre a área de promoção da saúde do servidor;
> VIII. Planejar, desenvolver e acompanhar projetos com enfoque na promoção da saúde do servidor, a fim de fortalecer, divulgar, disseminar e aprimorar as ações mencionadas neste programa;
> IX. Fomentar espaços de discussões, a exemplo de núcleos e laboratórios, sobre os temas relacionados ao programa;
> X. Realizar ações, cursos, palestras, workshops, simpósios, grupos sobre a temática deste programa (Santa Catarina, 2022b, p. 51).

Além do programa delinear objetivos claros e estimulantes para a saúde mental e a qualidade de vida dos servidores, já que ambas estão imbricadas nesta relação, destacam-se também as Ações Prioritárias de Promoção da Saúde, que possuem ênfase na saúde mental, como verifica-se no item 4.5 do manual:

> 4.5 Das Ações Prioritárias de Promoção da Saúde
> I. Saúde Mental;
> II. Práticas de Saúde Integrativas e Complementares;
> III. Práticas de Mindfulness;
> IV. Alimentação Adequada e Saudável;
> V. Práticas Corporais e de Exercícios Físicos;
> VI. Higiene do Sono;
> VII. Saúde Vocal;
> VIII. Saúde Financeira. (Santa Catarina, 2022b, p. 52).

O manual menciona um novo olhar sobre a saúde mental dos servidores, definido nas regras internacionais. Nesse sentido, e de acordo com a Organização Mundial de Saúde, saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. Ter saúde mental é estar bem consigo mesmo e com as pessoas ao redor (OMS, 2014).

A promoção da saúde mental no trabalho é uma área de interesse crescente e em constante debate, mas que carece de regulamentação e de estratégias organizacionais, treinamento de gestores e intervenções para os servidores da segurança pública. Diante dos novos percursos e na busca de mecanismos para a promoção da saúde mental, priorizou-se alguns métodos para a eficácia do avanço na saúde.

Na alínea “a”, do item 4.6 do Manual, que trata sobre a Implementação das Ações de Promoção da Saúde, destaca-se a primeira ação prioritária, “embarcando

no autoconhecimento", que busca a atuação de grupo focal de oito encontros com oito servidores para que possam identificar e realizar uma autoavaliação sobre suas necessidades emocionais, seu autoconhecimento, para desenvolver maior percepção sobre o impacto das suas próprias atitudes e comportamentais no trabalho e na vida pessoal (Santa Catarina, 2022b, p. 53).

Outra ação prioritária é o "Clube de leitura", prevista na alínea "b" do item 4.6 do Manual, que tem como meta a indicação de leituras e atividades direcionadas a favorecer o autoconhecimento, podendo a participação ser de forma presencial ou on-line, com grupos de no máximo 10 (dez) pessoas. Pretende-se favorecer a discussão acerca das leituras realizadas e para auxiliar no discernimento sobre preocupações válidas e preocupações não-válidas (aquelas que atrapalham/ocupam demasiadamente os pensamentos) (Santa Catarina, 2022b, p. 55-56).

O "Ciclo Integrar" (alínea "d" do item 4.6 do Manual) tem a ideia de criar uma sala de reunião virtual, já que a tecnologia atualmente tem facilitado a comunicação e a aproximação entre as pessoas, podendo ser utilizado para contribuir com a integração dos servidores, sendo um facilitador para fomentar a qualidade dos relacionamentos interpessoais no trabalho. Busca manter relações confiáveis e respeitosas que serão construídas a partir da comunicação, interação e colaboração entre colegas de trabalho, além de permitir a promoção de melhor desempenho laboral favorecendo o trabalho em equipe (Santa Catarina, 2022b, p. 60).

Outro ponto que merece destaque em relação às ações prioritárias, segundo o Manual, é a higiene do sono, pois é uma necessidade humana essencial para a conservação de uma vida saudável e que reflete na saúde mental dos policiais penais. As rotinas inadequadas de sono impactam na performance no trabalho e podem causar agravos à saúde (Santa Catarina, 2022b, p. 53).

Percebe-se que a rotina de trabalho dos policiais penais de 24 horas consecutivas está associada a plantões cansativos, e a falta de sono pode ter efeitos negativos na saúde mental destes servidores, pois há grande risco da ocorrência de insônia, distúrbios do sono e aumento da sonolência diária, o que diminui o estado de alerta do profissional. A capacidade para o trabalho, além da disposição física e mental, também pode ser desfavorecida a partir da escassez de horas de repouso, uma vez que aumenta o nível de estresse e fadiga à medida que se reduz o tempo de sono. Por isso, é necessário haver um tempo de descanso e recuperação após o trabalho. Algumas técnicas de relaxamento podem ajudar a melhorar o sono, como a

respiração diafragmática e a criação da rotina de sono (Barbosa, 2015). Nessa análise, algumas ações prioritárias sobre saúde mental que constam no Manual de Segurança e Saúde do Servidor podem ser colocadas em prática na tentativa de auxiliar os efeitos negativos para os servidores.

O capítulo 6 do Manual aborda sobre as diretrizes e os parâmetros mínimos para a execução do “Programa de Prevenção, Avaliação e Gerenciamento de Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (PGPSI/SC)”. Esse programa deve ser desenvolvido no local de trabalho dos policiais penais, prisões e penitenciárias, com a participação dos servidores e gestores, em observância às diretrizes pelos órgãos e entidades da administração pública estadual, visando a melhoria das condições de trabalho e a adoção de medidas de proteção à saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores (Santa Catarina, 2022b, p. 106).

O Manual explica alguns conceitos relacionados ao PGPSI:

> I. Fonte de Risco Psicossocial no Trabalho: potencial perigo de natureza psicossocial originado no ambiente ou no exercício da atividade de trabalho, ao qual o servidor está exposto. Por exemplo: estressores ocupacionais, conflitos, violências, pressão no trabalho, monotonia, ambiguidade de papéis e tarefa, restrições à autonomia, disfunções comunicacionais, entre outros;
> II. Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (FRPT): São o produto da interação entre as fontes de risco psicossociais no trabalho e a capacidade de resposta do servidor, que tem o potencial de prejudicar a sua saúde e integridade psicológica;
> III. Fatores de Proteção Psicossocial Relacionados ao Trabalho: São o produto da interação entre as fontes de risco psicossociais no trabalho e a capacidade de resposta do servidor, que tem o potencial de manter ou melhorar a saúde, o bem-estar e o equilíbrio psicológico dos servidores;
> IV. Prevenção: conjunto de medidas adotadas antes da ocorrência ou da intensificação de fatores de risco psicossociais, bem como antes do surgimento e agravamento de uma condição mórbida ou um conjunto dessas relacionada aos FRPT;
> V. Avaliação: processos e procedimentos de investigação para aferição da frequência, intensidade, gravidade ou severidade dos FRPT;
> VI. Gerenciamento: conjunto de medidas que visa prevenir, identificar, avaliar, monitorar os FRPT, assim como estabelecer diretrizes para eliminá-los ou 107 reduzi-los e que garantam a efetividade das ações voltadas à melhoria da saúde e da qualidade de vida no trabalho dos servidores (Santa Catarina, 2022b, p. 106-107).

O PGPSI pode ser implementado a cada 2 (dois) anos ou conforme a EMSS julgar necessário, tendo o objetivo de evitar Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (FRPT), cuidando da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, mantendo um ambiente organizacional mais saudável, por meio das relações com os colegas. Além disso, sempre que necessário, deve implementar estratégias de enfrentamento e fortalecimento das causas de proteção relacionadas

ao trabalho, para que haja a redução ou a minimização dos fatores prejudiciais à saúde de todos (Santa Catarina, 2022b).

Ficou evidenciado na escrita do segundo capítulo desta pesquisa sobre a Lei nº 14.540/2023, no que tange ao programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito da administração pública (Brasil, 2023a), e sobre o Manual de Segurança e Saúde do Servidor, na parte do Programa de Prevenção, Avaliação e Gerenciamento de Fatores de Risco Psicossocial Relacionados ao Trabalho (PGPSI), que visa coibir situações que impliquem na violação da dignidade do servidor ou que o sujeite a condições de trabalho humilhantes ou degradantes (Santa Catarina, 2022b). Importante considerar que um dos objetivos da prevenção contra o assédio sexual é justamente enfrentar e intervir em condutas de violência, discriminação e assédio no ambiente de trabalho acolhendo servidores que se percebem vítimas de violências.

A Organização Mundial de Saúde, na Convenção n° 190 da OIT, compreende de forma conceitual o que é violência[11] no local de trabalho, na pretensão de eliminar o assédio e a violência no mundo do trabalho, tornando pública e notória a todos (OIT, 2019). Da mesma forma, o Departamento de Administração Prisional reproduz no Manual e com o objetivo de divulgar para conhecimento de todos os servidores públicos do Estado de Santa Catarina.

Como visto no segundo capítulo desta pesquisa, vários podem ser os fatores que agridem a saúde dos policiais penais, como, por exemplo, o uso abusivo de drogas e álcool, a Síndrome de Burnout, o suicídio, entre outros, de modo que todas as ações contidas no Manual precisam ser colocadas em prática para que haja efetividade. De fato, pensando exatamente deste modo que foi instituído, no capítulo 8, a aderência ao “Programa de Acompanhamento da Saúde do Servidor”, estabelecendo diretrizes para o servidor público estadual, integrando ações de prevenção a doenças e agravos, e fomento à recuperação, reabilitação e vigilância (Santa Catarina, 2022b, p. 125).

[11] A Convenção 190 da OIT, aprovada em junho de 2019, define violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, seja uma única ocorrência ou repetidas, que ocasionam ou provavelmente resultarão em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Estando incluídas também violência e assédio de gênero, direcionados às pessoas por causa de seu sexo ou gênero e inclui assédio sexual (OIT, 2019).

Sapori (2022) explica:

> Lideranças nacionais da categoria reconhecem que os problemas de saúde mental, com reflexo na incidência de suicídios, sempre existiram em intensidade preocupante. Eis um tema que deve merecer cada vez mais a atenção das autoridades estaduais e nacionais da segurança pública, e por uma simples razão – não há como construir uma sociedade mais justa e menos violenta colocando em segundo plano a dignidade, autoestima e motivação dos policiais.

Analisando a questão em tela, este programa busca a recuperação e o acompanhamento da saúde dos trabalhadores. A reabilitação auxilia a pessoa a ter e manter uma funcionalidade (física, sensorial, intelectual, psicológica e social), na interação com seu ambiente e na vigilância da saúde do servidor. Isto ocorrerá por meio do monitoramento dos fatores determinantes e condicionantes da saúde, os quais estão relacionados aos ambientes e processos de trabalho, tendo por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde (Santa Catarina, 2022b).

Os objetivos do Programa de Acompanhamento da Saúde do Servidor são os previstos no item 8.4 do Manual:

> 8.4 Dos Objetivos
> I. realizar o rastreamento de doenças e agravos, relacionados ao trabalho ou que interferem na produtividade;
> II. Minimizar os danos decorrentes de enfermidades, relacionadas ao trabalho ou que interferem no desempenho profissional, ou de acidentes de trabalho;
> III. Articular o acompanhamento ao servidor com a rede de saúde de referência;
> IV. Acompanhar o tratamento realizado e o retorno ao trabalho;
> V. Avaliar ambientes e processos de trabalho intervindo para melhorias das condições relacionadas à atividade profissional;
> VI. Subsidiar decisões periciais tomadas pela GEPEM;
> VII. Reduzir os índices de absenteísmo-doença; VIII. Melhorar a saúde no trabalho dos servidores públicos (Santa Catarina, 2022b, p. 125-126).

Assim, investir na saúde mental do servidor é fundamental para a promoção do bom estado mental, assegurando condições de interação social com colegas de trabalho e na convivência familiar de forma mais harmônica e segura. De acordo com Goldschmidt e Jahn (2023, p. 323):

> A vida, o trabalho e a saúde estão interconectados no que diz respeito às relações laborais, considerados como direitos fundamentais [...], assim há a possibilidade de compreender a importância de utilizar a capacidade individual para a percepção de valores e virtudes inerentes à construção da coletividade.

Em síntese, este tópico da pesquisa abordou sobre o Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina com a ideia de explorar panoramicamente o seu conteúdo normativo quanto aos aspectos relevantes e referentes à saúde mental dos servidores. Contudo, não se teve a intenção de realizar um esgotamento da temática referente a saúde mental com a leitura do Manual, nem abordar o assunto de forma detalhada, mas buscou-se demonstrar o necessário, útil e principal para o objeto da pesquisa. Afinal, o Manual foi criado com o propósito de contribuir, estabelecendo normas de prevenção, promoção e proteção para o ambiente de trabalho dos servidores, dispondo, de forma correlata com os conceitos da Organização Internacional do Trabalho, sobre saúde, redução de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, aumento da produtividade e valorização dos servidores públicos estaduais, incluindo a categoria de policiais penais do Estado de Santa Catarina.

Assim, sucede-se para o tópico seguinte sobre normativas de outros Estados da Federação quanto ao atual cenário brasileiro de proteção à saúde mental dos policiais penais: os programas preventivos e promocionais.

## 4.2 NORMATIVAS DE OUTROS ESTADOS DA FEDERAÇÃO QUANTO AO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DOS POLICIAIS PENAIS: OS PROGRAMAS PREVENTIVOS E PROMOCIONAIS

No contexto atual, averiguar as normativas de outros Estados da Federação na relação de trabalho dos policiais penais de Santa Catarina é tarefa pertinente para ponderar possíveis novas ações de programas preventivos e promocionais à saúde mental dos policiais penais de Santa Catarina, objeto desta pesquisa.

Preliminarmente, propor medidas normativas e estratégias de políticas públicas é conduta pertinente para, ao menos de forma preventiva, diminuir as doenças ocupacionais e priorizar a manutenção de uma saúde de qualidade. Portanto, é crucial que as medidas normativas sejam transformadas em políticas públicas e executadas na prática.

No Brasil, a proteção da saúde do trabalhador compõe-se de normas regulamentares, leis complementares – como portarias e decretos –, e também as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho que são ratificadas pelo Brasil. Por isso, caberá aos Estados, como Santa Catarina, o dever

de cumprir as regras sobre as normas internacionais de saúde mental que possam trazer benefícios aos servidores, como os policiais penais.

Segundo Oliveira (2002, p. 104), as normas jurídico-trabalhistas que, em princípio, visavam proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental do trabalhador. A norma deve manter-se atualizada, pois a saúde do trabalhador, como complemento inseparável da vida, necessita de proteção imediata, por isso a importância de cumprir as medidas normativas.

Destarte, é importante que a efetividade da norma tenha como principal objetivo a realização do direito e o seu desempenho concreto da função social proposta, pois além do cumprimento das normas, elas devem ser respeitadas. Barroso (1993, p. 79) explica que a efetividade da norma "representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-se normativo o ser da realidade social".

O grande desafio de uma norma ou de seu desempenho de medida normativa não é o reconhecimento, pois a efetividade da norma está devidamente expressa na Constituição Federal de 1988, especificamente em seu artigo 5º[12], é a sua aplicabilidade. É necessário que a medida normativa não permaneça apenas no papel, e sim que haja a aplicação da mesma na prática. Segundo Justen Filho (2023, p. 34):

> [...] a própria Constituição alude a "diretrizes", figura que não se confunde nem com o princípio nem com a regra. A diretriz consagra a eleição de fins a serem atingidos e a escolha de soluções para questões práticas pertinentes ao tema. Basicamente, a diretriz elege as políticas a serem adotadas a propósito de certa atividade (estatal ou privada). É o veículo para a implementação de políticas públicas.

Levando em consideração o assunto da saúde mental, a sua principal finalidade é a manutenção do bem-estar como um todo, com vistas a impedir o desenvolvimento de doenças que são evitáveis e, do mesmo modo, a manutenção da saúde no local de trabalho dos policiais penais.

Tendo por base as premissas da promoção da saúde, e também reconhecendo a importância da prevenção, é imperioso que as medidas normativas

[12] "Art. 5º [...] §1º As normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata" (Brasil, 1988).

existentes sejam efetivadas. Assim, serão demonstrados os atuais programas promocionais e preventivos que estão sendo aplicados na praxe de outros Estados do Brasil nos últimos 5 (cinco) anos, destacando-se Alagoas, Pernambuco e Rio grande do Sul, que têm programas importantíssimos, os quais serão detalhados neste capítulo. Assim, no que tange ao servidor público estadual, o Estado respectivo é o responsável pelas estratégias e práticas de programas de promoção e prevenção da saúde de seus servidores.

Devido ao webinário ocorrido entre março de 2022 e abril de 2022, foi possível trazer para a pesquisa além do tema, a relevância de cada programa. O Estado de Alagoas é referência em ações de prevenção para policiais militares, o Estado de Pernambuco em ações de prevenção à saúde para policiais penais e o Estado do Rio Grande do Sul em programas de prevenção de suicídio para policiais penais (Instituto Amendoeiras, 2022), ações estas que serão relatadas no decorrer deste tópico.

Antes de adentrar nos programas sobre saúde mental dos Estados brasileiros que têm especificamente referência no assunto, frisa-se que a notoriedade para a saúde mental dos policiais penais começou por meio do Instituto Amendoeiras. Trata-se de um projeto criado em 2007 por profissionais e mulheres privadas de liberdade na penitenciária de regime semiaberto Joaquim Ferreira de Souza, em Gericinó/RJ, tendo por escopo desenvolver atividades de intervenção em prol das pessoas que convivem nos cárceres, envolvendo todos que circulam nos espaços prisionais e seus familiares. As atividades desenvolvidas objetivam fortalecer políticas públicas não só para os reeducandos, mas, também, para os profissionais que trabalham nestes espaços, os policiais penais e seus familiares. O projeto apresenta pesquisas que versam sobre o processo de adoecimento profissional, ações em prol de políticas públicas para a qualidade de vida e promoção a saúde e prevenção ao suicídio dos servidores penais (Instituto Amendoeiras, 2022).

No Brasil, por muitos anos, o foco de políticas públicas e recursos eram para as pessoas privadas de liberdade e não se pensava na saúde dos servidores da segurança pública que mantêm a máquina administrativa em funcionamento. Em março de 2021, o coletivo de Policiais Penais Mulheres em Ação criou o Projeto Estrela Dinha Oliveira e passou a desenvolver atividades em prol da saúde mental das servidoras penais em parcerias com o Grupo de Estudos e Pesquisas Subjetividades e Instituições em Dobras (GEPSID), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), com o Projeto Piloto de Acompanhamento e Escuta Estrela Dinha

Oliveira e com psicólogas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ (Instituto Amendoeiras, 2022).

O Projeto Estrela Dinha Oliveira realizou três dias de webinário, em 30 de novembro, 01 e 02 de dezembro de 2021, apresentando resultados da pesquisa e as boas práticas nos Estados, implantadas pelas Secretarias e planejamentos do Executivo e Legislativo, com avanços sobre qualidade de vida das servidoras e servidores (Instituto Amendoeiras, 2022). Por meio do webinário do Projeto Estrela Dinha Oliveira foi possível descobrir quais os Estados que hoje são referência para a saúde mental dos policiais penais em planejamentos de ações preventivas, cuidados e tratamentos.

O primeiro Estado brasileiro que é referência na saúde mental é o Estado de Alagoas, que possui o modelo de programa de prevenção e promoção de qualidade de vida e saúde mental para os policiais militares, instituído pelo Boletim Geral Ostensivo nº 052, de 20 de março de 2019, Portaria n° 007\19. Este foi o primeiro Estado que construiu um programa na área de prevenção em suicídio, com diferencial, porque todos os programas são publicados, fazendo parte de um sistema de forma integrada, funcionando de forma permanente e realizado por equipes que visitam diariamente os servidores em seus locais de trabalho, com cunho educativo e preventivo. O objetivo é divulgar informações (Alagoas, 2019).

Ressalta-se que mesmo que o programa seja feito tendo como base os policiais militares em Alagoas, ele é referência em modelo de ações de prevenção e pioneiro para a segurança pública do Brasil inteiro. O Estado de Alagoas participou do webinário de saúde mental dos policiais penais que ocorreu no ano passado, em abril de 2022 e alguns projetos que são abordados por este Estado têm sido replicados para outros Estados (Instituto Amendoeiras, 2022).

O projeto de Alagoas inicialmente trabalha com a ideia da prevenção universal, de buscar a qualidade de vida e saúde mental para os servidores, já que vários são os fatores que estão entre o trabalhador e a instituição. Os profissionais da segurança pública, sejam militares ou policiais penais, exercem atividades que os colocam em situações de vulnerabilidade, por isso há fatores que influenciam e abalam a saúde mental, como o assédio, discriminação, álcool, drogas e suicídio (Alagoas, 2019).

Em 2017, a Polícia Militar de Alagoas lançou o Programa de Valorização de Vida e Prevenção ao Suicídio, com ações em diversos níveis de prevenção: universal,

seletiva e indicada. Desde sua criação, mais de 4.500 policiais foram beneficiados diretamente pelo programa, que é executado pelo Centro de Assistência Social da PMAL (CAS/PMAL), conforme capítulo II, art. 2º, do referido programa, que dispõe: “O Centro de Assistência Social é o órgão da Corporação responsável pela coordenação das ações do Programa de Valorização da Vida e Prevenção ao Suicídio da Polícia Militar de Alagoas” (Alagoas, 2019).

Contudo, para que as equipes do CAS possam prestar um serviço de excelência, em todo o Estado de Alagoas o trabalho pode ocorrer de forma descentralizada no interior ou de forma itinerante na capital de Alagoas, seguindo um modelo de assistência proativo, com iniciativa das equipes de profissionais e que primam pela prevenção, promoção e manutenção da saúde mental. A proposta do programa é a descentralização do atendimento para os servidores em relação à saúde mental, pois o objetivo é justamente pensar além de um local de atendimento e alcançar outras cidades e instituições com núcleos de assistência, é o chamado consultório móvel para todas as regiões (Miranda, 2023).

Uma das ações do programa está prevista na parte “Das Atribuições no Âmbito da Prevenção Universal”, em seu art. 5º:

> Art. 5º As ações de prevenção universal serão desenvolvidas pelo Centro de Assistência Social, em parceria com os demais setores de assistência psicológica e/ou social da Corporação e incluem:
> I – **Realização de campanhas informativas e de sensibilização sobre o tema**.
> II – **Desenvolvimento de ações voltadas ao fortalecimento dos vínculos familiares e no ambiente de trabalho** (Alagoas, 2019, p. 3, grifo próprio).

Como uma das propostas do programa é justamente fortalecer os vínculos dos servidores com seus familiares, há a realização de visitas nas unidades, nos locais de trabalho dos policiais, com a realização de palestras e com o intuito de reconhecer as características de dependência alcoólica dos servidores (Alagoas, 2019). Estas visitas aos locais de trabalho têm o objetivo de auxiliar o servidor a perceber que eventualmente possa necessitar de ajuda. É necessário ter um olhar com mais amparo, pois a prevenção, o acompanhamento e o monitoramento são feitos de forma remota e realizados com servidores que precisam livrar-se do alcoolismo. Essas situações podem ocorrer em qualquer órgão da segurança pública, incluindo os policiais penais do Estado de Santa Catarina.

A prevenção universal torna-se importante porque há a divulgação de informações com sensibilização sobre o tema e a capacitação dos profissionais de saúde que integram as equipes multidisciplinares. Outro requisito importante é a prevenção seletiva, quando há necessidade de especificar que a pessoa precisa de cuidados. No caso da assistência ao funcionário que apresenta uso abusivo de álcool, é importante saber lidar adequadamente nos casos de transtornos mentais desses servidores, incluindo restringir o uso do porte de arma, quando for o caso.

Elementar que qualquer servidor que esteja passando por momentos delicados ou com algum tipo de transtorno mental deve ter a sua arma recolhida por não apresentar condições de porte da mesma. O trabalho possui a centralidade na vida das pessoas, logo, promove a formação de identificação e inserção social em determinado grupo, o que faz parte do contexto de estar com a saúde mental equilibrada para exercer as funções de policial penal, nos termos da Lei n. 10.826, de 22 de dezembro de 2003, que dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição:

> Art. 4º Para adquirir arma de fogo de uso permitido o interessado deverá, além de declarar a efetiva necessidade, atender aos seguintes requisitos:
> [...]
> III – comprovação de capacidade técnica e **de aptidão psicológica para o manuseio de arma de fogo,** atestadas na forma disposta no regulamento desta Lei (Brasil, 2003, grifo próprio)

Dessa forma, é fundamental cuidar e preservar a saúde mental dos policiais penais, porque, de regra, são aptos a manusearem armas de fogo, são profissionais que trabalham em prol da segurança pública de todos.

Em relação às ações de prevenção, o Estado de Alagoas também trabalha com o programa de transtorno de estresse pós-traumático, que está relacionado a situações de ocorrência no trabalho. O referido programa tem o objetivo de prestar assistência domiciliar para os servidores que passaram por fatores gerados pelo alto grau de periculosidade, mantendo o servidor em acompanhamento por seis meses após o ocorrido (Alagoas, 2019).

Ressalta-se que a função do policial penal apresenta muitos incidentes internos, nos locais de trabalho, unidades e penitenciárias, já que o policial está encarregado de cuidar da integridade física das pessoas retiradas do seio da sociedade e familiar, sendo colocadas em cárcere privado. O programa trabalha com a política de qualidade da vida e trabalho de cada servidor, cuidando e atendendo

incidentes estressantes ocasionados no trabalho. Após o acompanhamento de seis meses, as equipes poderão, se for o caso, afastar o funcionário do trabalho, por meio de atestado de saúde, permanecendo monitorado e acolhido até o seu retorno para as atividades laborais (Alagoas, 2019).

Outro ponto relevante que o Estado de Alagoas aborda é a prevenção de suicídio e as suas características relacionadas à depressão. Uma das estratégias essenciais é a área de ensino sobre a forma preventiva de divulgar o acesso ao atendimento de psicólogos e assistentes sociais na formação da Academia de Polícia Militar (Alagoas, 2019). Dados divulgados pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2019) apontam que o suicídio é, de fato, um problema global e é uma das principais causas de morte em todo o mundo. De acordo com Dattani *et al.* (2023), devido às atividades realizadas pelos policiais dentro das instituições, o tema suicídio passou a receber maior ênfase nos últimos anos, em virtude do grande impacto que o suicídio ocasiona nas equipes de trabalho, unidades e nas corporações.

Recentemente, houve a promulgação da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, que trata sobre assédio e discriminação (Brasil, 2023a). Esta lei é federal, porém se aplica a todos os estados brasileiros, além do Distrito Federal e dos municípios, tema este que foi incluído para conhecimento da rotina dos policiais penais de Santa Catarina e abordado no segundo capítulo da pesquisa.

Em Alagoas, os servidores que sofrem assédio ou discriminação são recebidos e atendidos pelas equipes multidisciplinares, pois cuidar do sofrimento do indivíduo que trabalha na instituição é olhar para este funcionário. Fatos importantes, como receber o atendimento de psicólogo, ajuda o servidor a trabalhar motivado e torna fundamental demonstrar ao gestor da instituição seu papel enquanto estiver exercendo a função. A Corregedoria de Alagoas tem contato com o Centro de atendimento para ajudar servidores vítimas do assédio e\ou discriminação. Em 2022, a equipe do Centro de Assistência Social da PMAL (CAS/PMAL) realizou o acompanhamento de 2.100 militares, tendo sido ministradas palestras para 3.488 participantes sobre estresse e ansiedade, prevenção ao suicídio, assédio moral e sexual, entre outros assuntos relacionados a saúde mental (Miranda, 2023).

Assim, estes programas preventivos que atuam nas instituições da Polícia Militar de Alagoas tornam-se uma referência em programas de prevenção para saúde

mental, fatos estes que foram relatados no webinário dos policiais penais ocorridos para todos no Brasil, em abril de 2022, como dito anteriormente.

O segundo Estado que possui referência de programas em saúde mental é Pernambuco, através do projeto “Caravana SERES”. A Caravana da Secretaria Executiva de Ressocialização Todos pela SERES iniciou no ano de 2016, na busca da prevenção, do planejamento para a saúde, da qualidade de vida e, também, melhores condições nos espaços físicos das unidades prisionais, preservando a dignidade do trabalho dos policiais penais (Pernambuco, 2021). A busca da inovação e coletividade sociolaboral entre a gestão, os servidores, os colaboradores, a população prisional e a sociedade, com o intuito de focar em novas políticas públicas eficazes e com a atuação do sindicato sendo um fiscalizador, tratou de manter o comprometimento nas ações, que são centradas em saúde mental para a categoria, pois valorizar o servidor é evitar o adoecimento do mesmo (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022).

Sabe-se que, por muito tempo e até hoje, manter as penitenciárias e prisões em condições adequadas de trabalho não é considerada uma tarefa fácil, devido ao descaso por parte dos Estados em olhar para estes locais, que mantém em cárcere os excluídos da sociedade, que são os reeducandos, bem como, a falta de interesse em manter a qualidade de vida e saúde dos que ali estão prestando serviços para a máquina pública, que são os servidores da segurança pública.

O projeto da Caravana SERES realiza visitas nos estabelecimentos prisionais pactuadas com as equipes de gestão das Unidades por meio da vistoria *in loco*, para traçar as novas demandas que deverão ser cumpridas e a busca por ações e/ou serviços inovadores que promovam o bem-estar dos servidores e de todos que fazem parte da instituição prisional, intermediando ações, otimizando a gestão e operação do ambiente prisional (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022).

Percebe-se que a ideia do projeto é apresentar novas iniciativas por meio de uma nova gestão preocupada com a questão da saúde mental dos policiais penais e transformar os espaços do ambiente laboral, que normalmente são degradantes, frios e sujos, em ambientes mais limpos e recuperados, o que contribui significativamente para a melhoria nos setores de trabalho dos servidores e colaboradores. Melhorar e manter a estrutura predial da Unidade Prisional e suas instalações em boas condições, incluindo higiene e limpeza, é primordial. Espaços mais saudáveis refletem

em serviços prestados de forma mais digna e justa, com mais garantia de conforto e proatividade com injeção de ânimo a todos (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022).

O termo “boas práticas” significa que “existe um acordo geral para a aplicação dos conhecimentos e atividades a fim de aumentar as chances de sucesso de muitos projetos e processos e, assim, obter os resultados esperados” (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022, p. 2). Assim, conjuntamente, os estabelecimentos prisionais do Estado, em atendimento ao planejamento estratégico da SERES, desenvolvem ações preventivas e corretivas, com a participação de gestores e servidores, no intuito de cuidar das estruturas e das condições de trabalho, com desempenho nas áreas psicossocial e de assistência social voltadas à promoção da qualidade de vida, saúde mental e o bem-estar dos profissionais prisionais.

A Escola Penitenciária de Pernambuco (EPPE), juntamente com as áreas de interesse dos servidores no que concerne à capacitação e valorização profissional, é, atualmente no Brasil, considerada a escola modelo para aperfeiçoamento em capacitar os policiais penais. O setor de Gerência de Gestão de Pessoas da SERES trabalha visando a construção da consciência do clima organizacional, com a proposta de influir diretamente na qualidade do trabalho, aumentando o grau de confiança e respeito entre os colegas (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022).

Cumpre ressaltar que o termo “boas práticas” não se refere apenas à qualidade de vida dos servidores, mas engloba vários tópicos, tais como: psicossocial, qualificação profissional, segurança, capacitação de servidores e, principalmente, a questão da saúde mental do policial penal.

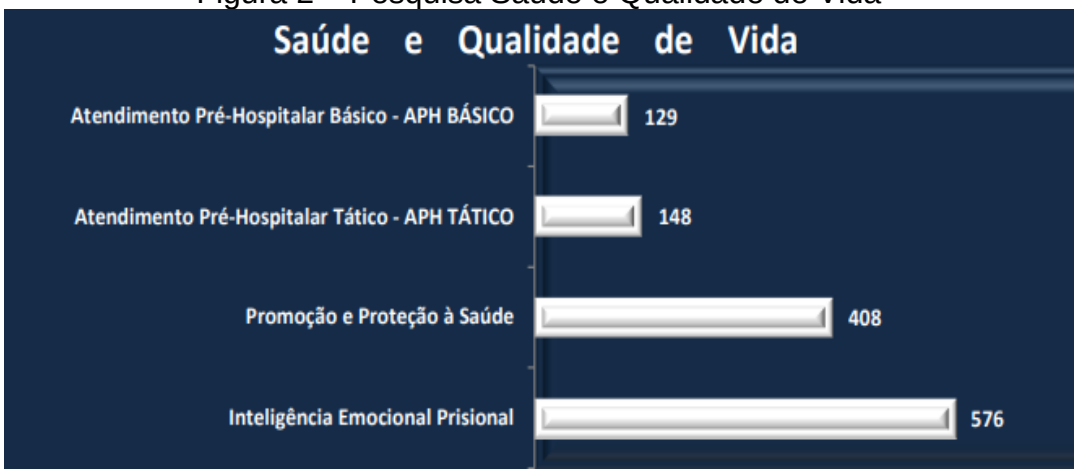
A Caravana Seres produz eventos com reuniões temáticas para gestores, supervisores administrativos, jurídicos, de saúde e de segurança. Cada sala temática torna-se um ambiente de discussão sobre temas de interesse para o crescimento e evolução das ações no Sistema Penitenciário e as deliberações são encerradas com a elaboração de demandas que serão consideradas pela Secretaria Executiva de Ressocialização para verificar a viabilidade da implantação do que foi discutido. O relatório final da Caravana SERES referente ao ano de 2021 foi elaborado e encaminhado pelo Secretário Executivo de Ressocialização para todos os estabelecimentos prisionais e autoridades públicas, contendo todas as informações consolidadas, as políticas públicas prisionais adotadas e seus respectivos resultados (Rodrigues; Medeiros; Cechinel, 2022).

Sobre o relatório da Caravana SERES, destaca-se que trata-se de uma pesquisa realizada de forma virtual, no ano de 2021, mediante acesso a um formulário on-line para registro das opiniões dos profissionais que exercem suas atividades no interior dos estabelecimentos prisionais do Estado. A pesquisa teve o objetivo de alcançar os servidores das atividades de segurança, educação, saúde e psicossocial, além dos contratados e colaboradores. Os assuntos foram sobre clima organizacional, saúde emocional, ambiente de trabalho, valorização do servidor e capacitação (Pernambuco, 2021).

No resultado da pesquisa, foram colhidas 1506 (um mil, quinhentas e seis) respostas de servidores lotados em todos os estabelecimentos prisionais de Pernambuco. Os dados apontaram mais de 90% (entre bom/ótimo) de satisfação no questionário de clima organizacional, o que significa que o relacionamento profissional entre gestores, supervisores e demais servidores tem sido satisfatório e reflete o compromisso, empenho e dedicação dos que laboram diariamente no sistema penitenciário. Nas questões que tratam sobre o ambiente de trabalho e valorização do servidor, a pesquisa identificou cerca de 60% (entre bom/ótimo) de satisfação. As questões que tratam da saúde emocional dos servidores foram encaminhadas para a Unidade de Apoio à Saúde do Servidor Penitenciário de Pernambuco - UNIASPE, que promoverá ações e programas para a qualidade de vida e saúde mental do servidor e enfrentamento dos problemas identificados com ajuda profissional (Pernambuco, 2021, p. 55).

Percebe-se que o Estado de Pernambuco além de trabalhar com questionários para avaliação da saúde do servidor, já busca, quando necessário dar o devido apoio para quem dele necessita, por isso o Estado de Pernambuco é modelo de prevenção e ações referentes à saúde mental dos policiais penais. Vale destacar a seção “Capacitação” da Pesquisa Caravana SERES 2021, no eixo “Saúde e Qualidade de Vida”, onde consta os resultados da pesquisa sobre os cursos de interesse da categoria: os três cursos mais votados foram o de Inteligência Emocional Prisional, com 576 votos; Promoção e Proteção à Saúde, com 408 votos e Atendimento Pré-Hospitalar Tático - APH TÁTICO, com 148 votos (Pernambuco, 2021, p. 57), como verifica-se na figura 2:

Figura 2 – Pesquisa Saúde e Qualidade de Vida




Fonte: Pernambuco (2021, p. 57).

Portanto, nota-se que o próprio policial penal percebe a importância de trabalhar e favorecer a saúde mental, o seu bem-estar e manter ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, o que justifica a promoção de ações em favor do autoconhecimento e de relações interpessoais satisfatórias, caracterizadas por relacionamentos afetivos consistentes, buscando aprofundamento dos vínculos, o que contribui de modo determinante para o bem-estar individual e social, logo, para a saúde mental.

O terceiro Estado que relaciona programas e ações intersetoriais de promoção sobre saúde mental para os policiais penais é o Estado do Rio Grande do Sul, que compõe a Superintendência dos Serviços Penitenciários (SUSEPE). Esta superintendência é representada pelos policiais penais do Rio Grande do Sul, que por intermédio da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Servidor, juntamente com a Seção de Atendimento ao Servidor da Susepe (SASS), é responsável por cuidar da saúde e amenizar o quadro de sofrimento e adoecimento gradual dos servidores do Rio Grande do Sul. Atualmente, vem trabalhando com o objetivo de organizar, planejar, coordenar, capacitar, acompanhar e supervisionar, sempre com olhar voltado ao desenvolvimento de atividades de prevenção de doenças e acidentes de trabalho e melhoria nas condições do ambiente do trabalho. A função de investir na qualidade de vida dos servidores, enfatizando intervenções preventivas e terapêuticas de saúde mental e ocupacional é restabelecer a resiliência para o servidor e a capacidade de fortalecer o profissionalismo, frente às adversidades das condições de trabalho da profissão exercida que são impostas (Reginato, 2018).

O Estado do Rio Grande do Sul tem objetivos específicos com a realização de atendimentos individuais na forma presencial ou on-line, podendo ocorrer atendimentos com familiares do servidor a fim de amparar as situações de conflitos e sofrimentos e, se necessário, visitas domiciliares e hospitalares (Reginato, 2018).

Figura 3 – Ações de Atendimento ao Servidor

Fonte: Nery (2022, p. 8).

Buscando acolher o servidor em situações traumáticas e pós-traumáticas, por meio de entrevistas, atendimentos e encaminhamentos quando necessários, a comissão realiza visitas periódicas e atendimentos nos estabelecimentos prisionais do Estado do Rio Grande do Sul, propondo ações de esclarecimentos, aprendizado e prevenção sobre saúde mental. Além disso, organiza eventos contra o suicídio, já que há muitos relatos de acontecimentos notórios ocorrendo no sistema prisional, o que pode ser observado pelos dados apresentados no cenário epidemiológico do suicídio no Brasil, referente ao ano de 2020, publicado pelo Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM), onde consta o Rio Grande do Sul em primeiro lugar com 1419 óbitos e Santa Catarina em segundo lugar com 778 óbitos (Brasil, 2023c), conforme figura 4 abaixo.

Figura 4 – Cenário Epidemiológico do Suicídio no Brasil (2020)

| Unidade da Federação | Óbitos | Taxa* | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Rio Grande do Sul | 1419 | 13,2 | Distrito Federal | 198 | 6,9 |
| Santa Catarina | 778 | 11,5 | Paraíba | 258 | 6,9 |
| Piauí | 313 | 10,3 | Espírito Santo | 251 | 6,6 |
| Mato Grosso do Sul | 244 | 9,4 | Amapá | 51 | 6,5 |
| Goiás | 596 | 9,0 | Roraima | 36 | 6,3 |
| Acre | 72 | 8,9 | Sergipe | 130 | 6,0 |
| Paraná | 935 | 8,7 | São Paulo | 2359 | 5,5 |
| Rondônia | 139 | 8,4 | Alagoas | 168 | 5,4 |
| Minas Gerais | 1647 | 8,2 | Bahia | 737 | 5,3 |
| Amazonas | 313 | 8,2 | Maranhão | 341 | 5,2 |
| Mato Grosso | 261 | 8,0 | Pernambuco | 451 | 5,0 |
| Tocantins | 117 | 8,0 | Pará | 391 | 4,9 |
| Rio Grande do Norte | 235 | 7,1 | Rio de Janeiro | 789 | 4,9 |
| Ceará | 606 | 7,1 | **Total** | **13835** | **7,0** |

Fonte: MS/SVS/CGIAE - Sistema de Informações sobre Mortalidade – SIM, dados coletados em abril de 2022.
*Taxa por 100 mil habitantes,.

Fonte: Brasil (2023c).

É necessário fomentar o trabalho de pesquisa com coleta de dados e levantamentos do sistema prisional e utilizar recursos disponíveis em ações integradas junto a secretarias do Estado, municípios e universidades, mantendo parceria com a perícia médica do Estado, para ajudar o servidor que precisa se ausentar por atestado médico das suas atividades laborais, em decorrência de fatos ocorridos no trabalho.

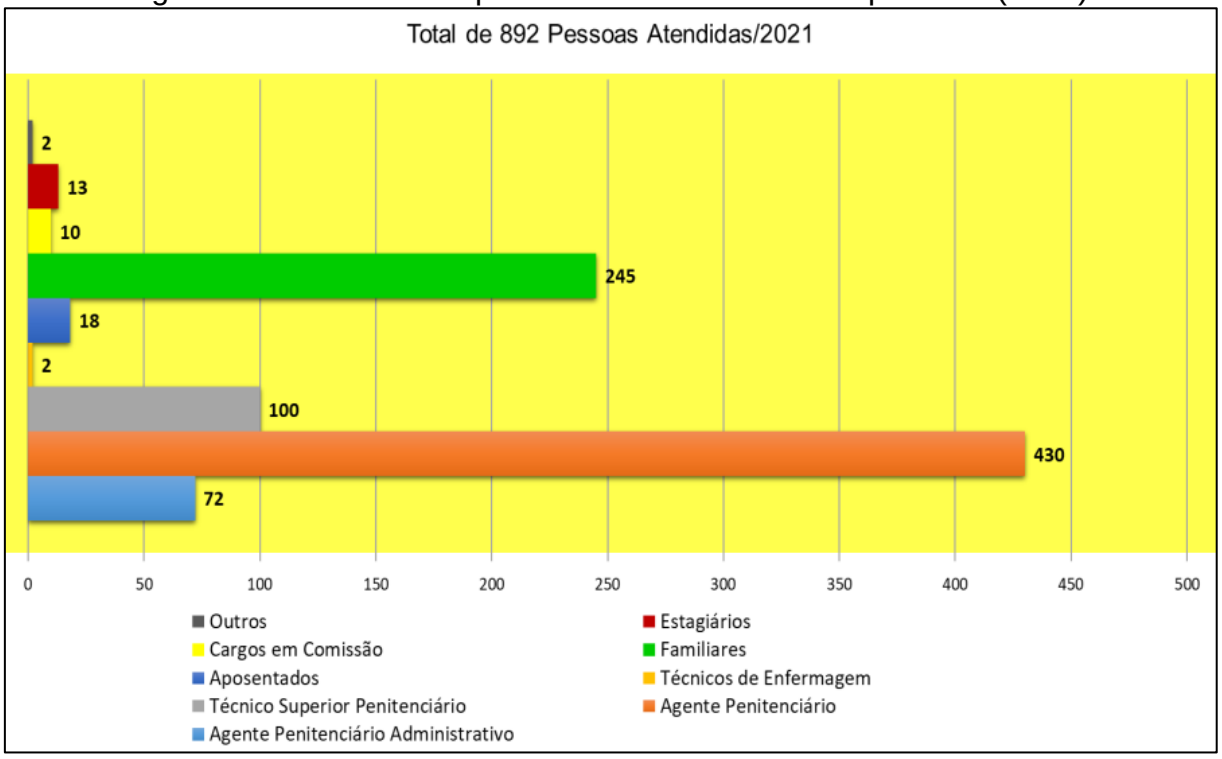
Ademais, vale destacar as ações e intervenções visando a participação no Programa de Saúde dos Servidores Públicos do Estado do RS (PROSER) e do Comitê Estadual de Promoção da Vida e Prevenção do Suicídio, que são voltadas para a diminuição dos danos gerados pelo estresse na saúde dos servidores, visando a valorização e o devido acompanhamento do trabalho do policial penal. Segundo o Decreto nº 53.361/2016, que instituiu o Comitê de Promoção da Vida e de Prevenção do Suicídio no RS, considera-se a possibilidade de intervenção nos casos de tentativas de suicídio, frisando que as mortes por suicídio podem ser evitadas por meio de ações de promoção e prevenção em todos os níveis de atenção à saúde, principalmente a mental (Rio Grande do Sul, 2016).

Os programas e atendimentos para os servidores precisam ser colocados em prática, sendo que, para isso, deve-se observar o fluxo a ser seguido, com o preenchimento de etapas, para que de fato possa auxiliar a saúde mental do policial penal. Dessa forma, o fluxo inicia pelo acesso aos serviços disponíveis na Intranet da

SUSEPE pelo servidor que indica ou busca, de forma espontânea, atendimento; após o acesso, o servidor recebe atendimento pelo psicólogo, estabelecendo um contrato entre as partes de sigilo profissional. O psicólogo acompanhará de acordo com a necessidade de cada caso analisado, geralmente uma vez por semana, e este servidor receberá atendimento com adequação de horários e períodos de disponibilidade do próprio servidor. Quando os atendimentos são concretizados, elaboram-se relatórios mensais ou anuais com dados sobre os atendimentos para avaliação e ajustes contínuos da prática (Nery, 2022).

De acordo com a figura 5, que demonstra os atendimentos efetivados para servidores do sistema prisional no ano de 2021, nota-se que os policiais penais foram os que mais precisaram de atendimento psicológico.

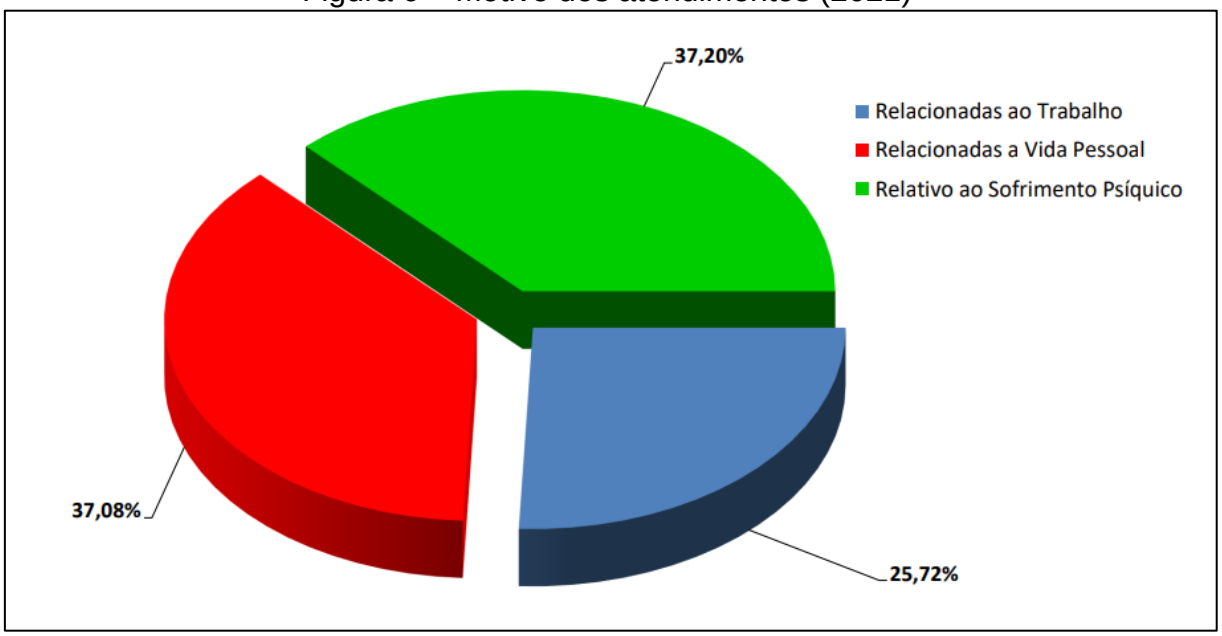
Figura 5 - Atendimentos para servidores do sistema prisional (2021)




Fonte: Nery (2022, p. 11).

A figura 6 a seguir demonstra os motivos de atendimento dos policiais penais do RS em 2021, onde constata-se que o maior motivo está relacionado ao sofrimento psíquico. Percebe-se o quanto o trabalho executado pelo policial dentro das prisões e penitenciárias afeta drasticamente seu psicológico e seu estado emocional, já que estão sempre lidando com situações graves e de alto risco.

Figura 6 – Motivo dos atendimentos (2021)




Fonte: Nery (2022, p. 15).

Além dos atendimentos, há “círculos de construção da paz” com objetivo de criar espaços seguros para reflexão e diálogo para a discussão de problemas, amenizar e superar os traumas e lutos, transformar conflitos, entender as diferenças e restabelecer vínculos entre as equipes a fim de melhorar os relacionamentos, eliminando ofensas que por ventura existirem. Esses círculos também ajudam no empoderamento feminino e buscam sempre fortalecer as relações interpessoais no sistema prisional. Alguns dos assuntos tratados no diálogo do círculo de construção da paz são bullying e cyberbullying, LGBTfobia, álcool e outras drogas, entre outros, como o projeto amor à vida que é uma estratégia divulgada em todo Estado (Nery, 2022).

Na figura 7 segue uma fotografia da primeira reunião do Comitê Gestor de Segurança e Saúde no Serviço Penitenciário em 2015, que aconteceu em prol da saúde do policial penal.

Figura 7 - Primeira reunião do Comitê Gestor de Segurança e Saúde no Serviço Penitenciário (2015)

Fonte: Motta (2015).

Neste tópico foram apresentados os três principais Estados que são referenciais em programas de promoção, prevenção e tratamento, cada um voltado para uma área específica, mas todos com objetivos comuns, que é priorizar a saúde mental dos policiais penais que trabalham nas atividades da segurança pública. Importante ressaltar que os referidos Estados trabalham assuntos que prezam pela qualidade de vida dos seus servidores, logo, também pela saúde mental que está relacionada ao ambiente de trabalho. Diante do exposto, passa-se para o tópico seguinte, que tenciona apresentar algumas propostas complementares ao Manual de saúde e segurança do servidor de Santa Catarina, visando promover a saúde mental do policial penal catarinense.

## 4.3 CONTRIBUTO PARA A TUTELA E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO POLICIAL PENAL DE SANTA CATARINA: ALGUMAS PROPOSTAS COMPLEMENTARES AO MANUAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR

Observando o cenário dos programas e ações dos Estados abordados sobre saúde mental no Brasil, adentra-se no último tópico da pesquisa da dissertação, com

o propósito de propor eventuais avanços e melhorias normativas para os policiais penais da segurança pública deste Estado, no âmbito do Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina.

Em vista do tema saúde mental abarcado e no intuito de elencar propostas relevantes e adequadas para o sistema prisional, preliminarmente deve-se definir sobre políticas públicas, já que são ações desenvolvidas pelo governo para a garantia de direitos em diversas áreas e com objetivos de promover o bem-estar dos indivíduos.

Propor medidas normativas e estratégias de políticas públicas é conduta pertinente para, ao menos de forma preventiva, diminuir as doenças ocupacionais e priorizar a manutenção de uma saúde de qualidade. Portanto, é crucial que as medidas normativas sejam transformadas em políticas públicas executadas na prática.

Assim, foi definido na Constituição Federal de 1988 que a saúde integra o campo de ação social, uma retomada do compromisso do Estado orientado para a melhoria das condições de saúde da população e dos ambientes natural, social e do trabalho. Nesta relação de trabalho, incluem-se as políticas públicas estatais para a promoção, proteção e recuperação da saúde, inclusive para a categoria dos policiais penais de Santa Catarina, que foram inseridos pela Emenda Constitucional n° 104, de 4 de dezembro de 2019, integrando o órgão administrativo do Estado (Lucchese; Aguiar, 2002), assunto relatado no segundo capítulo da pesquisa.

De acordo com Gorczevski e Mayer (2015, p. 9), “as políticas públicas são a materialização do Estado por meio de diretrizes, programas, projetos e atividades que têm por fim atender as demandas da sociedade”. Este conceito de políticas públicas serve para distinguir do privado, do particular, do individual atendendo um coletivo, na ótica de que o termo público tem uma dimensão mais ampla e abrangente. Na mesma linha de pensamento, Bucci (2001, p. 20) explica que são uma fração da atividade política: “[...] embora uma política pública implique decisão política, nem toda decisão política chega a constituir uma política pública”, porém, ainda assim, constituem um ramo da ciência política, mas não se confundem com a política em si.

Não existe uma única, nem melhor, definição sobre o que seja política pública, mas pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação", analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças de ações. Por isso, as políticas públicas surgem com

interesses em torno de objetivos em comum, passando a estruturar uma coletividade de interesses. A política pública após passar por seus processos de formulação, monitoramento, controle e avaliação, ainda demanda o desafio de ser colocada em prática.

Consoante o art. 193, parágrafo único, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 108, de 2020: “O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas” (Brasil, 1988). Assim, as políticas públicas**,** ampliam o seu alcance, qualidade e aproveitamento, referindo-se à sucessão de etapas da “vida institucional” de uma política pública, desde a inserção inicial até a implementação da decisão.

Segundo Saravia (2006, p. 2), “a política é elaborada ou decidida por autoridade formal legalmente constituída no âmbito de sua competência e é coletivamente vinculante”. O autor ainda acrescenta que política pública é somente quando advém de ator estatal.

Estabelecendo este raciocínio e buscando relacionar as políticas públicas com o direito à saúde – em específico, a saúde mental, área de interesse da pesquisa –, que encontra-se incorporado no ordenamento jurídico brasileiro, a partir do artigo 196, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, verifica-se que este dispositivo torna-se primordial para a categoria de policiais penais, porque é a partir dele que se passa a reconhecer que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, e é por meio destas políticas sociais e econômicas que se garante a redução do risco de doenças.

Gonçalves (2021, p. 144, grifo próprio) afirma:

> A proposta apresentada pela OIT, após a sua mudança de foco de atuação em 1999, deixou de dar importância à produção normativa em si, para contar com a cooperação internacional no sentido de **atribuir aos Estados Membros a responsabilidade de atuar, por meio da formulação de políticas públicas, para promover o Trabalho Decente em âmbito nacional como forma de diminuir os impactos da lógica de exploração capitalista no campo do trabalho**.

A saúde pressupõe a realização de atividades pelas quais se viabilize o seu gozo, constituindo-se um dever do Estado. Desse modo, a atuação direta do Estado

também é um fator determinante para garantir o exercício do direito à saúde (Figueiredo, 2007), pois:

> embora o comportamento individual e coletivo seja importante para a redução dos riscos à saúde, é o Estado quem efetivamente assume um papel fundamental para a adoção de todas as medidas possíveis e necessárias para evitar a existência, no ambiente social, de riscos de doenças e de outros agravos à saúde da população. Quando não for possível evitar a existência dos riscos, compete ao Estado adotar as medidas cabíveis para reduzir os efeitos que podem por ser causados pela sua existência (Aith; Dallari, 2009, p. 105).

Portanto, significa dizer que o direito à saúde, da maneira como posto, conduz ao entendimento de que por parte do Estado, além do dever de abstenção, deve ser cumprido o exercício do papel de promotor deste direito por meio de políticas públicas. O Estado atua nas políticas públicas relacionadas ao direito à saúde, especialmente aquelas que visam a promoção da saúde e a prevenção de doenças – atuação estatal em sentido amplo –, porque mesmo que o Estado tenha o dever de atuar em todos os elementos de proteção do direito à saúde (curativo, preventivo e promocional), são as políticas públicas de promoção da saúde, as quais abrangem atividades de prevenção de doenças, que atuam antes que o direito à saúde seja afetado, preservando-o o máximo possível e evitando a doença, tendo como foco a saúde, e não a enfermidade (Lucion, 2016).

Neste sentido e com o propósito de delinear definições sobre políticas públicas, Bucci (2021, p. 48) explica que “política pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados [...]”. O Estado é o principal responsável por desenvolver políticas públicas no intuito de visar efetivamente direitos para que haja um trabalho conjuntamente entre poder público (para pensar e implantar) e servidores públicos estaduais, como no caso da categoria de policiais penais (para submeter-se, participar e definir novos programas preventivos e promocionais para a saúde mental).

Com fundamento, a Constituição Federal determina que o dever de prover a saúde pode ser concretizado por meio de três espécies de políticas públicas: políticas de proteção, políticas de recuperação e políticas de promoção da saúde – e todas elas devem preservar o acesso universal e igualitário aos serviços prestados, nos exatos termos do art. 196 (Brasil, 1988). Agindo dessa forma, o Estado estará atuando de

forma a evitar muitos danos à saúde do servidor, principalmente dos policiais penais, que são os mais afetados pelos fatores externos na profissão que laboram.

Schwartz (2004) define as políticas de proteção, de recuperação e de promoção à saúde. As políticas de proteção realizam políticas públicas ligadas à ideia de uma atuação sanitária anterior à doença, como estratégia de enfrentamento do risco em saúde, enquanto as políticas públicas ligadas à recuperação se posicionam na necessidade de restabelecimento da saúde mediante um processo curativo, depois que a enfermidade já se encontra instalada.

As políticas públicas de promoção da saúde, por sua vez, atuam “não apenas como a cura e a prevenção de doenças, mas também com o fato de ser um processo que se constrói e que se modifica, sofrendo influência de todos os demais sistemas sociais” (Schwartz, 2004, p. 102).

Seguindo a linha de raciocínio, e observando com base nas informações trazidas para a presente pesquisa, pode-se averiguar que o Manual de Segurança e Saúde do Servidor que já existia, mas deixado de lado, ressurge, após a sua reformulação em dezembro de 2022, apresentando novas intenções e propostas para a saúde mental do servidor, policial penal. Ressalta-se que, por meio da Convenção de Segurança e Saúde dos Trabalhadores Ocupacionais da OIT nº 155 e a Recomendação nº 164, as estratégicas práticas para governos, que se destinam aos trabalhadores da iniciativa privada, aplicam-se, também, para os setores públicos, o que comprova que o Estado de Santa Catarina está apto a cumprir regras de direito internacional voltadas à prevenção dos riscos à saúde mental, protegendo e promovendo a saúde mental no trabalho.

Ainda em âmbito mundial, destacam-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (OBS), que são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possa atingir a Agenda 2030 no Brasil. Em seu item 3 está prevista a promoção da saúde (inclusive a mental) e o bem-estar, pois a comunidade internacional reconhece que o direito à saúde constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, independente de diversas distinções e condições econômicas (ONU, 2023).

Sem dúvida, é em virtude das novas mudanças que se afigura necessário averiguar as importantes contribuições para a tutela e promoção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina, bem como algumas propostas que podem ser

complementadas no Manual de Saúde e Segurança do Servidor e serem colocadas em práticas para a vida e saúde mental dos policiais penais.

Destaca-se que o referido Manual, que abarca sobre a saúde mental dos servidores públicos em geral e engloba os policiais penais do Estado, trata da questão da saúde mental que, apesar de não ser um tema novo, passou a ser analisada pelo Estado de Santa Catarina só recentemente (Santa Catarina, 2022b). Evidencia-se que mesmo que haja um manual vigente, ele ainda não é suficiente para eliminar os fatores que afetam a saúde mental, por isso pode e deve ocorrer sempre o seu aprimoramento.

Os policiais penais atualmente têm acesso ao Programa de Apoio aos Servidores (PAS), realizado no âmbito da Secretaria da Administração Prisional e Socioeducativa, que se destina ao atendimento psicossocial de todos os funcionários que atuam nos sistemas prisional e socioeducativo catarinense, como forma de amenizar os fatores de doenças ocupacionais nos locais de trabalho (Santa Catarina, 2017).

Este programa de apoio existe há 15 (quinze) anos, mas não trabalha de forma preventiva na saúde dos servidores e está ligado à Gerência de Pessoas, com o objetivo de auxiliar o policial penal, bem como praticar ações que o manual de saúde e segurança do servidor permite. Logo, pode-se definir que se o programa não previne as doenças que constantemente estão relacionadas ao trabalho dos policiais penais, o Estado estará atuando de forma omissa e os resultados serão previstos e tangíveis quanto à saúde do servidor.

Segundo Verdi e Caponi (2005, p. 82-8), a prevenção serve para evitar a incidência de determinadas doenças por meio de políticas específicas; a promoção se ocupa com medidas que visem à preservação da saúde em si, através de ações mais amplas e sem voltar o olhar para uma doença em particular, mantendo seu foco no resguardo da saúde. O ponto em comum entre políticas preventivas e promocionais é o propósito de vigilância, sendo que nas primeiras, a vigilância se concentra nos riscos de adoecer, enquanto na promoção a vigilância está focada nos comportamentos favoráveis à saúde.

De acordo com a Convenção n° 161 da Organização Internacional do Trabalho, em seus artigos 12 e 15, pequenas práticas, como a ginástica laboral, fariam uma enorme diferença nas atitudes cotidianas para os servidores e alterariam hábitos de vida:

> Art. 12 — O acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá acarretar para estes qualquer ônus; deverá ser gratuito e ter lugar, na medida do possível, durante o expediente de trabalho. [...]
> Art. 15 — Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das faltas ao serviço por motivos de saúde, a fim de estarem aptos a identificar toda relação que possa haver entre as causas da doença ou da falta e os riscos à saúde que possam existir no local de trabalho. O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho não deverá ser instado, pelo empregador, no sentido de averiguar o fundamento ou as razões de faltas ao serviço (OIT, 1985).

O item 2 do manual estabelece que as Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor têm por finalidade promover a saúde e proteger a integridade do servidor em seu local de trabalho. No ano de 2022, foi realizado processo seletivo simplificado (Edital n° 001\2022), pela Secretaria de Estado da Administração Prisional Socioeducativa (SAP), para iniciar a composição destas equipes que irão prestar atendimento para os servidores (Santa Catarina, 2022f).

A equipe, de regra, tem sede em Florianópolis e trabalha de forma descentralizada por regiões. Apesar da realização do processo seletivo, as equipes do Estado de Santa Catarina não conseguem preencher todos os cargos, pois faltam profissionais graduados, como, por exemplo, foi o caso da Região do Meio Vale do Itajaí que não teve ninguém classificado para a função de psicólogo, técnico de enfermagem do trabalho e assistente social. Do mesmo modo, na região Serrana e Meio Oeste não houve candidato classificado para os cargos relativos à saúde mental (Santa Catarina, 2022f, p. 19-22).

Nota-se que o Estado arrecadou recursos financeiros por meio de processo seletivo para cumprimento do manual que ele mesmo formulou, mas deixou lacunas em aberto, logo, parte dos policiais penais permanecem em estado de vulnerabilidade quanto a sua saúde mental. Portanto, o Estado não deveria ter deixado lacunas, tão pouco abnegado de atuar de forma preventiva, pois a promoção da saúde é considerada um instrumento de preservação do bem-estar e do direito à saúde.

Segundo Silva (2019), há um desinteresse do Estado em favorecer um ambiente digno para que os policiais penais desempenhem as suas funções. Importante também levar em conta as atividades preventivas em seu contexto, pois estas ações são um caminho para a promoção da saúde: deve-se promover para prevenir. Isso porque tanto a prevenção como a promoção “empregam ações educativas em saúde, sendo, portanto, esse um ponto comum” (Penteado; Servilha, 2004, p. 112).

Outra situação que se encontra lacunosa em relação ao Manual é a falta de benefícios para o policial penal, ou seja, são as situações em que o servidor necessita de apoio da equipe multidisciplinar que não trabalha de forma preventiva, mas o servidor precisa resolver de forma urgente fatos ocorridos dentro do seu local de trabalho, que são as prisões. A falta de equipe multidisciplinar torna o acesso à resolução de conflitos difícil.

Assim, e pelo fato de o Estado não tratar a saúde mental de forma preventiva, o servidor quando descobre que está com alguma doença ocupacional, provavelmente já está com sinais e o corpo doente. Destacam-se, por exemplo, acontecimentos ocorridos que geram estresse sobre relacionamentos interpessoais, pedidos de remoção para locais de trabalho mais próximos das famílias, readaptação do trabalho, assédio, crises de ansiedade, esses são alguns dos acontecimentos que poderiam ser resolvidos pelas equipes multidisciplinares. Mas sem a equipe multidisciplinar – e levando em consideração que as equipes são profissionais atuantes de processo seletivo com validade de 2 (anos) anos, para trabalharem no Estado, e podem ser extinguidas pelo prazo cumprido –, alguns processos dos servidores podem adentrar na burocracia que a máquina pública retém, o que dificulta benefícios na prevenção da saúde do trabalhador, o que pode ser comprovado mediante o edital do processo seletivo simplificado 01/2022, no item “Das Disposições Preliminares”:

> 1.2 O Processo Seletivo Simplificado destina-se ao provimento de vagas existentes, em caráter temporário, de acordo com a Tabela 2.1 deste Edital **e tem prazo de validade de 2 (dois) anos** a contar da data de homologação do certame (Santa Catarina, 2022f, grifo próprio).

Cabe ressaltar, ainda, que no item 2.1 do Decreto nº 2.386/2022, o próprio Estado traz para si a obrigação de designar equipes multidisciplinares (Santa Catarina, 2022b), justamente para desenvolver ações de promoção e recuperação da saúde dos servidores. Contudo, não foi possível realizar a posse de todos os membros da equipe. Destaca-se o referido item do edital:

> 2 DAS EQUIPES MULTIPROFISSIONAIS DE SAÚDE DO SERVIDOR
> 2.1 Os órgãos e as entidades da administração pública estadual designarão, **obrigatoriamente,** Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS) permanentes, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do servidor em seu local de trabalho (Santa Catarina, 2022b, grifo próprio).

Constata-se que no ano de 2022 foi realizado processo seletivo simplificado n° 001\2022, pela Secretaria de Estado da Administração Prisional Socioeducativa (SAP), para selecionar uma equipe de profissionais composta por assistente social, psiquiatra, psicólogo e dentista para atendimentos dos reeducandos do sistema prisional (Santa Catarina, 2022f). Porém, as equipes multidisciplinares para os servidores continuam incompletas, sem a presença de profissionais como o técnico de enfermagem do trabalho, psicólogo e assistente social, o que evidencia um descaso e a falta do olhar para a saúde dos servidores da segurança pública que permanecem em segundo plano.

Nota-se que o Programa de Apoio aos Servidores (PAS), que atualmente não trabalha com prevenção da saúde do servidor, mas sim na intervenção da saúde dos policiais penais, tem como objetivo “oferecer apoio e atenção às dificuldades pessoais e funcionais que interferem direta ou indiretamente no ambiente de trabalho e na saúde do servidor” (Santa Catarina, 2017). Ou seja, o Programa de Apoio aos Servidores (PAS), que deveria trabalhar de forma preventiva, não exerce essa função, pois o próprio servidor faz contato com o programa quando já está com a sua saúde mental afetada. Ele chega com encaminhamento de atestado médico, pela corregedoria, somente quando há atos mais graves ocorridos dentro das prisões ou porque a própria unidade solicitou que o servidor procurasse atendimento e\ou tratamento, são sinais contundentes. Muitas vezes o servidor demonstra outros sinais como o absenteísmo, um dos fatores que afeta a saúde mental dos servidores e que foi elencado no segundo capítulo desta pesquisa.

Vale citar, ainda, o item 4.6, da implementação das ações de promoção da saúde, especificamente sobre saúde mental, na alínea “a” intitulada “Embarcando no Autoconhecimento”, que tem por objetivo promover o autoconhecimento do servidor por meio de atividades ou instrumentos baseados em evidências científicas, com descrição da ação em grupo focal (Santa Catarina, 2022b). Apesar da ideia de realizar grupos focais nos locais de trabalho dos policiais penais, em tese e na prática, estes grupos não ocorrem, tão pouco há divulgação sobre as propostas da existência do Manual de Segurança e Saúde do Servidor no Estado de Santa Catarina.

Esta lacuna torna-se uma falha quando não há a divulgação sobre a importância da saúde mental do servidor, inviabilizando que chegue ao conhecimento do público alvo por meio da informação, gerando a falta da conscientização do policial penal para participar de projetos relacionados à saúde mental. Isso pode ocasionar

resistência por parte do servidor quando precisar recorrer ou encontrar-se em estado doentio, já que a instituição da segurança pública subentende-se que é feita por pessoas determinadas, fortes e corajosas, não podendo demonstrar o contrário.

Embora o panorama atual sobre o Manual preveja ações boas de serem colocadas em execução, falta espaço de incentivo e práticas de promoção à saúde, bem como existe carência de apoio financeiro para a saúde mental dos trabalhadores. Uma forma de eliminar esta carência de apoio financeiro seria utilizar os recursos de modo adequado e de acordo com a previsão em lei, pois há o repasse financeiro do governo federal para os Estados, nos termos da Portaria Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) nº 483, de 9 de novembro de 2021, que regulamenta o fundo nacional de segurança pública, *in verbis:*

> Art. 1º Esta Portaria regulamenta os Eixos de Valorização dos Profissionais de Segurança Pública e Fortalecimento das Instituições de Segurança Pública e Defesa Social, a serem financiados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública - FNSP, transferidos na modalidade fundo a fundo, nos termos do inciso I do art. 7º da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.
> Parágrafo único. **Os recursos de que trata o caput serão repassados aos fundos de segurança pública dos Estados e do Distrito Federa**l, atendidas as condicionantes fixadas no art. 8º da Lei nº 13.756, de 2018.
> **Art. 2º Para financiamento dos projetos, das atividades e das ações previstas** em cada um dos Eixos, serão destinados os recursos do FNSP, a serem transferidos na modalidade fundo a fundo, de acordo com os seguintes percentuais:
> I - vinte por cento para o Eixo de Valorização dos Profissionais de Segurança Pública; e
> II - oitenta por cento para o Eixo de Fortalecimento das Instituições de Segurança Pública e Defesa Social (Brasil, 2021, grifo próprio).

Destarte, considerando a existência destes recursos repassados e para que implantem e implementem essas políticas públicas, há a necessidade de canalizá-los em prol da saúde mental do policial penal, especialmente em medidas preventivas. Estes recursos ocorrem anualmente, todos os estados recebem valores específicos para implementar a valorização profissional do servidor, logo, deve-se pensar na saúde mental e utilizar esses recursos de maneira exata. Assim sendo, mais do que serviços clínicos e de assistência médica, políticas públicas de promoção da saúde, propõem-se trabalhar com o acesso a serviços que também são determinantes à saúde, tais como o lazer, cultura, educação, trabalho e outros serviços essenciais. O foco deve ser sempre priorizando, de maneira preventiva, a saúde e segurança dos servidores.

Do mesmo modo, esses recursos que o governo federal passa para os estados poderiam ser utilizados para o campo da saúde mental, de praxe todo dinheiro repassado precisa ser justificado e demonstrado onde foi aplicado, mas as prestações de contas não são transparentes, logo, também, para a saúde mental, não fica demonstrada de forma visível.

Por fim, outra omissão em aberto sobre o manual é que, apesar de tratar no item 4.5 “Das Ações Prioritárias de Promoção da Saúde” sobre práticas de saúde integrativas e complementares, práticas de *mindfullness*, alimentação adequada e saudável, práticas corporais e de exercícios físicos e higiene do sono, não existem incentivos para melhorar a saúde, bem-estar e a prática do equilíbrio psicológico (Santa Catarina, 2022b).

De certo modo, deveria ser implementada a ginástica laboral, uma série de exercícios de curta duração, entre 10 e 15 minutos, envolvendo técnicas de alongamento da cabeça, tronco, membros superiores e inferiores e técnicas de respiração, o que ajuda a trabalhar a percepção corporal, reeducação de postura e compensação muscular. A grande maioria dos policiais penais são sedentários e possuem sérios distúrbios do sono, por trabalharem 24 horas consecutivas de trabalho. Para Figueiredo e Mont'alvão (2005):

> Ginástica Laboral é uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos movimentos repetitivos, à ausência de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho.

A ginástica laboral tem como objetivo melhorar e cuidar da saúde mental, combatendo doenças ocupacionais como estresse, depressão, ansiedade, além das Lesões por Esforço Repetitivo (LER) ou os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), este último não será comentado por não ser objeto da pesquisa.

As lesões por esforço repetitivo atingem principalmente os membros superiores, a região escapular (em torno dos ombros) e a região cervical. Têm origem ocupacional, decorrente do uso repetitivo ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada, situações que ocorrem na rotina diária dos policiais penais por abrirem e fecharem grades nas penitenciárias e prisões (Figueiredo, 2012).

Para os policiais penais, essas práticas ajudam a aumentar a atenção e a concentração, melhora o condicionamento físico e podem ser feitas dentro dos estabelecimentos prisionais. Segundo a pesquisa de Figueiredo (2012, p. 44-45), a análise de resultados sobre ginástica laboral com agentes penitenciários (antiga nomenclatura de policiais penais), apresentou o seguinte resultado: dos 73 servidores, 99% acham que é necessária e 1% acha que não; em relação aos benefícios da ginástica laboral, 100% dos servidores responderam que concordam com os benefícios da prática.

De acordo com Julio e Pinto (2011):

> [...] vários estudos analíticos, com base em trabalhos epidemiológicos prospectivos e pesquisas de base laboratorial, quantificaram os muitos benefícios de um estilo de vida fisicamente ativo, são eles: diminuição nos fatores de riscos para doença arterial coronariana, diabetes e hipertensão; menor incidência de osteoporose e alguns tipos de câncer; gordura corporal total reduzida; pressão arterial reduzida em repouso; mortalidade e morbidez reduzidas; menor ansiedade e depressão; sensações de bem-estar aprimoradas; e melhor desempenho nas atividades laborativas, recreativas e desportivas

Tendo em consideração todas estas ponderações sobre o Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina, é imperioso complementar outras propostas para tal Manual. As novas propostas serão fundamentais, pois todas as políticas públicas promocionais são consideradas um projeto de sociedade, e não um projeto eleitoreiro, uma vez que “a continuidade das políticas de promoção de saúde é especialmente importante tendo em vista que se tratam de iniciativas complexas, envolvendo processos de transformação coletivos com impacto a médio e longo prazo” (Sícoli; Nascimento, 2003, p. 109-110).

Ao pensar em propostas para a saúde mental do servidor, é necessário criar meios de motivar o policial, pois normalmente quando se trabalha em órgãos públicos, além do sucateamento, os programas e políticas públicas se tornam abandonados. É preciso um novo engajamento, sair de uma visão individual e passar a pensar em como fazer com que a instituição seja um local de qualidade de vida, com novas motivações para os policiais para que possam se sentir satisfeitos em seus locais de trabalho. Fortalecer o coletivo no trabalho torna-se primordial, pois não se trata de uma questão individual, porque estar-se-á falando de uma categoria de servidores. Intervenções nas condições e organização do trabalho pelos gestores gera uma mudança organizacional, bem como união, solidariedade e empatia entre os colegas.

Nesse sentido, para prevenir os distúrbios em virtude do trabalho, se faz necessário que governantes e gestores se sensibilizem quanto aos riscos dos policiais penais, sobretudo com suporte emocional, a fim de atenuar as constantes tensões (Jaskowiak; Fontana, 2015).

A gestão comprometida por gestores com propostas de políticas públicas por meio de palestras e conscientização do servidor a participar, modifica mecanismos institucionais, desencadeando políticas internas de valorização e permite não pensar somente no individual. Havendo um gestor que projeta ações, tem-se duas perspectivas entre o que é projetado e o que é realizado, permanecendo a relação do poder do gestor e o dever dos servidores, mas ambos precisam estar alinhados e engajados na ideia de buscar meios para a realização e alcançar melhores cuidados com a saúde.

Cogitar ações para além de um local de atendimento, tentar descentralizar ações para o todo o Estado de Santa Catarina, como faz atualmente o Estado de Alagoas, assim será possível identificar atitudes isoladas de servidores. Isso porque muitas vezes o ente sofre sozinho, sendo a instituição que produz o sofrimento, já que se tem uma cultura organizacional que causa angústia.

> As instituições, imprensa e população muitas vezes esquecem que, por trás da farda, existe um ser humano que, além das demandas profissionais, carrega também demandas pessoais, com suas necessidades familiares, financeiras, emocionais. Esse profissional acaba sendo cobrado por atuações, dentro e fora de sua jornada de trabalho, uma postura em que suas características pessoais não possam estar presentes (Noda *et al.,* 2023, p. 1164).

Portanto, a saúde do servidor permanece em risco quando é tratada de forma limitada com ausência de recursos e com políticas públicas que não são colocadas em prática ou são postergadas por descaso com o próprio servidor.

Política de promoção do direito à saúde é potencializar o completo bem-estar físico e mental das pessoas, sem voltar-se para uma doença em específico, como é o caso, por exemplo, de uma política de incentivo à prática de esportes e ao exercício físico regular. Incentivar o servidor a exercer sua capacitação com cursos, também é vital para aprimorar a sua formação enquanto policial penal. A melhora da saúde do servidor pode ser auxiliada criando o plantão psicológico para policiais penais com funcionamento de 24 (vinte e quatro) horas todos os dias da semana, já que os policiais penais trabalham nesta escala de regime.

O Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais da Segurança Pública - Pró Vida traz propostas de promoção da saúde mental que podem ser implantadas no Estado de Santa Catarina, tais como:

> [...] buscar aumentar a adesão dos servidores aos serviços de saúde, fazendo sempre campanhas de conscientização e ampliando o efetivo especializado; Consolidar um departamento para realizar a gestão de saúde dos servidores e utilizar informações para propor intervenções de modo a suprir as demandas específicas da instituição; Ampliar a oferta de programas de assistência a nível jurídico, religioso, habitacional, familiar e para a aposentadoria; Realizar avaliações periódicas do ambiente de trabalho para identificar e executar as manutenções necessárias, principalmente no que diz respeito à segurança e salubridade; Incentivar a prática de atividade física para prevenir doenças físicas e mentais através de campanhas e da criação de espaços destinados a praticá-las (Melo *et al*., 2002, p. 242-243).

Além das propostas elencadas, outras poderiam trazer muitos benefícios para a segurança pública, como aderir ao programa “patrulha da saúde”, realizado anualmente por meio de mutirão, por regiões no Estado, convocando o servidor para participar com atendimento individual com psicólogos, cardiologistas, avaliar o índice de glicemia, medir a pressão arterial, realizar alguns exames de testes rápidos, priorizando o atendimento a todos e prevenindo alguns riscos de saúde. Dessa forma, os servidores seriam incentivados a cuidar cada vez mais da saúde física e mental.

Contudo, nessa perspectiva de optar pelos cuidados da saúde, é preciso preliminarmente que o Estado seja o mais interessado, pois “é o Estado quem efetivamente assume um papel fundamental para a adoção de todas as medidas possíveis e necessárias para evitar a existência, no ambiente social, de riscos de doenças e de outros agravos à saúde da população” (Aith; Dallari, 2009, p. 105). E nessas medidas incluem-se políticas públicas de promoção da saúde e de prevenção de doenças que beneficiem toda a coletividade.

Em síntese, finda-se o terceiro e último capítulo da dissertação que foi centrado no Manual de Segurança e Saúde do Servidor de Santa Catarina. Numa breve descrição sobre o manual, buscou-se realizar um panorama do seu conteúdo normativo, elencando partes relevantes sobre a saúde mental e seus benefícios para os servidores da segurança pública com objetivos voltados a estabelecer diretrizes e normas com atuação de Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS).

Abordou-se sobre o Programa de Promoção da Saúde Integral, apresentando a implementação de ações prioritárias de promoção da saúde do servidor público estadual que podem ser adotadas pela administração pública estadual de Santa

Catarina, consoante o artigo 196 da Constituição Federal, segundo o qual a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido a implementação de políticas sociais e econômicas que visem, entre outras, à redução do risco de doença, às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação de todos os servidores.

Sobre as normativas de outros Estados da federação quanto ao atual cenário brasileiro de proteção à saúde mental dos policiais penais e os seus programas preventivos e promocionais, foram abarcados três principais Estados, quais sejam, Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Sul. Verificou-se que os Estados tratam a saúde mental em diferentes óticas, mas todos na intenção de buscar programas de prevenção para a saúde mental dos policiais penais da segurança pública. Assim, e de forma plausível, foram analisadas algumas possibilidades e ações que os Estados vêm desempenhando, dentro de seu complexo contexto, e que podem ser adotadas pelo Estado de Santa Catarina. Isto posto, os Estados federados aqui tratados por amostragem, buscam melhores condições de trabalho e, consequentemente, seus programas podem ser complementados e auxiliados de um Estado para o outro.

Por fim, o último tópico da dissertação abordou sobre o contributo para a tutela e promoção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina, tendo sido averiguado**,** com a leitura do Manual, algumas lacunas ou equívocos, com o objetivo de apresentar pontos que possam ser corrigidos. Portanto, urge a ideia de complementar, propondo eventuais avanços ou melhorias normativas referentes à saúde que podem ser acrescentadas ao Manual para melhor efetividade da redução dos indicadores negativos que afetam a saúde mental dos servidores do Estado de Santa Catarina, os policiais penais, objeto da pesquisa.

# 5 CONCLUSÃO

A relação entre trabalho e saúde mental dos policiais penais tem ganhado espaço na literatura na atualidade, mas o caminho trilhado ainda está a passos lentos, pois é preciso buscar avanços quando se trata do tema saúde mental. As pesquisas que envolvem a categoria profissional em estudo, os policiais penais, em sua maioria, não abordam as condições de trabalho e o adoecimento mental. As instituições da segurança pública, de regra, são locais onde os servidores públicos devem ser pessoas fortes e corajosas para exercer a profissão e cumprir a missão que foi concedida, não se permitindo fraquejar.

O trabalho do policial penal está atualmente em constante busca de aperfeiçoamento e novos espaços, mas é neste processo de evolução que se deve pensar como harmonizar a relação de trabalho e a saúde mental do servidor, assunto que por longos anos foi considerado um tabu. A princípio, o tema desta pesquisa e seus objetivos específicos buscaram trazer pontos relevantes, fundamentais e condizentes para o trabalho do policial penal na atualidade.

A pesquisa inicia-se com a época da escravidão, período que não fazia sentido cogitar quaisquer direitos, muito menos trabalhistas, pois os escravos eram tratados como objetos, laborando em condições duras e precárias. Com a Revolução Industrial, em virtude da crescente exploração dos operários pelos patrões, com longas jornadas e baixos salários, a coletividade de trabalhadores passou a se manifestar em busca de melhores condições de trabalho e direitos, que passaram a serem reconhecidos gradativamente ao longo da história. Na realidade brasileira, o ponto culminante dessa evolução normativa se deu com a Constituição Federal de 1988, com o reconhecimento de vários direitos fundamentais trabalhistas.

Diante dessas mudanças, passou-se a compreender e a distinguir sobre a relação de trabalho e relação de emprego, existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Nessas circunstâncias, surge o princípio da proteção do trabalhador com a necessidade de igualar a relação entre as partes. Dentro desta ótica, com a Consolidação das Leis do Trabalho foi possível distinguir a relação de emprego, que permanece entre empregado e empregador, e a relação de trabalho, que aborda os servidores públicos estaduais, abrangendo a categoria de policiais penais, que mantém, com o Poder Público Estadual, vínculo de relação de trabalho de caráter administrativo.

A partir das reivindicações dos trabalhadores, iniciadas na década de 1970, a qualidade de vida no trabalho entrou em pauta, em decorrência do grande número de insatisfações e absenteísmo no trabalho, sendo que foi por intermédio desses movimentos sociais que mundialmente despontou a preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador. Inicialmente, a qualidade de vida e o bem-estar se manifestam para combater os efeitos negativos do modelo taylorista/fordista da época da Revolução Industrial, que tratava o operário como máquina de produção. Esses são os primeiros passos dados com efetividade para a qualidade de vida e condições de saúde no trabalho, permitindo avaliar a dimensão e o impacto das atividades que eram executadas na época e que afetavam a vida das pessoas de forma física, social e psicológica.

Nesse sentido, reflete-se sobre a importância da saúde mental e a relação de trabalho, juntamente com a teoria da psicodinâmica do trabalho, abordada pelo psiquiatra francês Christophe Dejours (1992), que foi consolidada nos anos 1990 no Brasil. A referida teoria demonstra que as situações do trabalho têm implicações diretas nos campos psicológicos e sociológicos ocupando uma posição central, já que o trabalho faz parte da rotina diária, podendo ocasionar efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico e contribuir para o agravamento, levando o indivíduo progressivamente à loucura ou subvertê-lo em prazer.

A teoria do psiquiatra traz o conceito do trabalho com duplo significado: prazer ou sofrimento. Uma maneira de conseguir minimizar os efeitos das consequências do trabalho é a busca pelas estratégias defensivas, as quais são necessárias porque visam à coletividade e os trabalhadores buscam se proteger entre eles, evitando que nos locais de trabalho haja violação dos direitos humanos dos trabalhadores, colocando-os em posições vexatórias e que afetam a sua dignidade humana, gerando causas de adoecimento mental.

Ressalta-se que essas estratégias defensivas, quando compartilhadas no local de trabalho, podem amenizar o sofrimento dos trabalhadores. Por isso, é compreensível e relevante trabalhar esta teoria quando abordada a categoria dos policiais penais do Estado de Santa Catarina, que tem como regra sempre realizar procedimentos rotineiros com dois ou mais policiais penais, assim haverá uma melhor segurança de todos os que ali estão envolvidos.

Estudar o direito humano do trabalho e a saúde mental relacionada à categoria dos policiais penais é aprofundar a compreensão desta relação de trabalho. Nota-se

que as antigas nomenclaturas de guarda, carcereiro, agente prisional, agente penitenciário etc., foram se modificando, juntamente com a relação de trabalho. A nova nomenclatura da categoria passou a ser denominada de policiais penais e está inserida em Emenda Constitucional n° 104 de 2019, no artigo 144, § 5°, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), com vinculação à Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa do Departamento de Administração Prisional do Estado de Santa Catarina.

Salienta-se que, no dia a dia, a relação de trabalho dos policiais penais contém atribuições cujo objetivo é a manutenção da ordem e da segurança das prisões. Expressam-se na legislação referências explícitas em termos, como controle efetivo carcerário, vigilância, custódia, supervisão e fiscalização. De outra sorte, há a Portaria nº 1057, que dispõe sobre os procedimentos operacionais de segurança a serem adotados nas unidades prisionais de Santa Catarina. Desse modo, a atividade desta categoria está exposta a riscos e vários são os fatores que afetam a saúde mental destes servidores, tendo sido elencados na presente pesquisa o absenteísmo e a Síndrome de Burnout. Também abordou-se sobre a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que trata do programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito da administração pública, valendo para as três esferas, Federal, Estadual e Municipal, num contexto que foi embasado por meio do boletim estatístico de benefícios de saúde do servidor.

Além destes fatores, mundialmente foi vivenciado nos últimos três anos, um cenário de isolamento social decorrente da necessidade de conter a propagação do vírus denominado Coronavírus (COVID-19), decretada pela Organização Mundial de Saúde como uma emergência de saúde pública de importância internacional. Diante do amplo contágio pela COVID-19 e mortes de servidores e, principalmente, por não terem a opção de se isolarem e exercerem o trabalho em *home office*, houveram profundos impactos durante o momento de crise, o que ampliou o impacto na saúde mental destes servidores, mesmo quando foi decretado o fim da sindemia. A saúde mental, quando afetada, tem uma longa demora na recuperação do indivíduo e estes foram alguns tipos das doenças mentais relatadas na pesquisa, que hodiernamente ainda causam problemas na vida destes servidores que laboram diariamente em locais de periculosidade e em períodos de plantões de 24 horas consecutivos.

No entanto, estudar sobre o direito humano à saúde mental dos policiais penais na ótica das regras internacionais com ênfase na Organização Mundial de

Saúde, que define saúde como um estado de “completo bem-estar físico mental e social”, e não somente a ausência de doença, é primordial. O foco no direito à saúde do trabalhador decorreu de discussões que foram realizadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, segundo a qual “condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente” (Oliveira, 2002), assim, esta proposta passou a ser incluída no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, como tema prioritário e normativo da Convenção n°155, corroborando com o conceito da Organização Mundial de Saúde.

Dessa forma, os elementos segurança e saúde foram acrescentados aos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, afirmando que trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo-se nessa perspectiva, também, os servidores públicos estaduais do sistema penal catarinense.

Na presente pesquisa, pontos importantes foram levantados, com destaque para o entendimento sobre as questões relacionadas à saúde. A VIII Conferência de Saúde, em 1986, foi um marco de referência e debate crescente sobre a reforma sanitária e trouxe um movimento inovador no âmbito da prática política, principalmente no campo da saúde. Assim, foi introduzido na Constituição Federal de 1988, estabelecendo a responsabilidade e o dever do Estado de garantir a saúde dos cidadãos enquanto direito de cidadania, incluindo, nesta ótica, os policiais penais.

Ademais, há normas internacionais nesse sentido, como a Convenção n° 161, oriunda da Organização Internacional do Trabalho, que tem como requisito principal priorizar uma política nacional capaz de manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer a saúde física e mental para os trabalhadores. Além disso, busca adaptar, sempre que possível, o trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade mental, aplicando-se para a iniciativa privada, mas, também, para os setores públicos e, da mesma forma, para os servidores da segurança pública.

Assim, com a problemática apresentada, o estudo do direito à saúde foi incorporado no ordenamento jurídico brasileiro a partir do artigo 196 da Constituição Federal de 1988, exigindo do Estado um sistema de saúde que envolvesse toda a população de forma integral e descentralizada, buscando, mediante políticas sociais e econômicas, a redução do risco de doença com ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação de todos os servidores.

Dito isso, foi estudado o Manual de Saúde e Segurança dos Servidores Públicos de Santa Catarina, realizando um panorama do seu conteúdo normativo e elencando programas de prevenção que tratam sobre a saúde mental e almejam benefícios para os policiais penais com objetivos voltados a estabelecer diretrizes e normas com atuação de Equipes Multiprofissionais de Saúde do Servidor (EMSS).

Para tanto, e visando enriquecer o debate, a presente pesquisa buscou normativas de outros Estados da Federação, pontuando aspectos do atual cenário brasileiro de proteção à saúde mental dos policiais penais, com a intenção de elencar programas de prevenção e promoção da saúde mental do policial penal, mediante as particularidades de cada Estado. Ressalta-se que os Estados escolhidos são referência em questões de saúde mental, por isso buscou especificá-los. O Estado de Alagoas é referência em ações de prevenção para policiais militares, o Estado de Pernambuco em ações de prevenção à saúde para policiais penais e o Estado do Rio Grande do Sul em programas de prevenção de suicídio para policiais penais. Todos os estados pesquisados abordam programas e propostas sobre saúde mental em diferentes óticas, com objetivos de serem complementados e auxiliados de um Estado para o outro.

Por fim, no último tópico da dissertação estudou-se sobre o contributo para a tutela e promoção da saúde mental do policial penal de Santa Catarina, que tem o objetivo geral e principal do presente estudo, elegendo a seguinte indagação quanto ao problema de pesquisa: Quais as medidas normativas que poderiam ser implementadas, atuando como proposta capaz de contribuir para a redução dos indicadores negativos, visando a proteção da saúde mental dos policiais penais no Estado de Santa Catarina, levando-se em consideração as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988 sobre o tema?

Em resposta, após averiguado o Manual de Saúde e Segurança do Servidor do Estado de Santa Catarina, pode-se concluir que o Estado não atua de forma completa e condizente com o conceito que a Organização Mundial da Saúde prioriza sobre saúde mental. Foi possível averiguar, diante da análise realizada com a leitura do manual, a existência de lacunas, equívocos e a falta das equipes multidisciplinares em regiões do Estado, como a região do Meio Vale do Itajaí, a região Serrana e Meio Oeste, conforme foi demonstrado no terceiro capítulo. Os dados demonstraram que as respectivas equipes multidisciplinares não tiveram candidatos aprovados para o

cargo de psicólogo, deixando-se ditas equipes desguarnecidas e incompletas; logo, a saúde mental dos servidores afetos a tais equipes ficou em segundo plano. Frente a essa realidade, tem-se que não será possível haver redução de indicadores negativos de proteção da saúde mental dos policiais penais. Do mesmo modo, percebe-se que o Estado não está cumprindo as regras internacionais de direitos humanos e direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal/88, sobre o tema saúde mental e relação de trabalho do policial penal.

Além disso, o Programa de Apoio aos Servidores (PAS) não trabalha com ações de prevenção, mas somente na intervenção, ou seja, quando a saúde mental do servidor já está debilitada ou o servidor já apresenta graves problemas no seu local de trabalho.

Importante destacar que o Manual de Saúde e Segurança do Servidor de Santa Catarina foi reformulado pelo Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022, com novas propostas e programas, como a ação prioritária “embarcando no autoconhecimento”, que tem atuação de grupo focal para identificar e realizar autoavaliações sobre as necessidades emocionais dos servidores, o “ clube de leitura” que tem como meta a indicação de leituras e atividades direcionadas a favorecer o autoconhecimento, incentivando a discussão das leituras realizadas, e o “ciclo integrar” para fomentar a qualidade dos relacionamentos interpessoais no trabalho.

Essas ações previstas no Manual não vêm sendo divulgadas e colocadas em prática para auxílio da saúde mental dos servidores da segurança pública. Não basta que as propostas estejam formalmente dispostas na Constituição Federal, em leis ou no Manual para que funcionem plenamente, pois é necessário que o Estado expresse a sua vontade e corresponda aos objetivos declarados por meio de políticas públicas específicas, políticas que atuem para a manutenção do bem-estar, qualidade de vida e saúde mental. É preciso que o Estado atue de forma proativa para o resguardo do direito à saúde da maneira como posto na Constituição Federal, na Organização Mundial de Saúde e, também, no Manual.

Mediante as novas propostas sugeridas nesta pesquisa e o alcance das ações promovidas pelos Estados, é necessário, também, que o Estado de Santa Catarina busque alternativas eficientes de programas de prevenção e não somente de tratamento. É preciso que as novas medidas normativas adotem estratégias e práticas de políticas públicas que visem o monitoramento e intervenções pertinentes nos locais de trabalho para que haja mínimas condições salubres visando reduzir ou eliminar o

impacto dos riscos sobre a saúde mental do policial penal, prevenindo doenças ocupacionais e buscando melhores condições no trabalho. Da mesma maneira, divulgar e tornar público o quanto a questão do assédio e da violência no mundo do trabalho podem provocar graves consequências na saúde mental do indivíduo.

A ineficiência ou a ausência de programas governamentais para a área da saúde mental é um dos maiores desafios a serem vencidos, porque de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o trabalho penitenciário está caracterizado como uma das atividades que mais acometem seus profissionais ao desgaste mental e problemas psicológicos, resultando em diagnósticos como depressão, alcoolismo e outros variados transtornos mentais que foram abordados no decorrer desta pesquisa, pois são fatores expostos e interligados a estes servidores na relação saúde e trabalho. Dito isso, e pelos motivos aqui apresentados, cabe aos órgãos públicos a obrigação de cumprirem com as recomendações internacionais, a fim de adotar as medidas indicadas no ordenamento internacional.

A relação de trabalho dos policiais penais no interior do cárcere, num ambiente de tensão, faz ser necessário, por parte do Estado, um olhar voltado para a saúde mental dos servidores que lidam diretamente com os excluídos da sociedade e que são a ponte entre eles, a instituição e o mundo externo. Consoante o artigo 196 da Constituição Federal, a saúde é direito de todos e dever do Estado. Dessa forma, políticas sociais e econômicas implementadas pelo Estado devem contribuir para a redução do risco de doenças para a categoria de policiais penais. Pensar em políticas públicas voltadas para os servidores da segurança pública é pensar numa sociedade melhor atendida.

Levando em consideração o assunto saúde mental e trabalho, sabe-se que não é um tema novo, mas traz consigo controversa discussão sobre seu conceito e aplicabilidade, pois o direito à saúde enquanto direito humano aproxima-se dos demais direitos humanos e fundamentais e, quando negados, todos os direitos interligados à saúde ficam expostos ao risco.

O tema, além de envolvente, suscita reflexões sobre as abordagens teóricas que o explicam, sendo apreendido como um processo onde as agressões dirigidas ao aparelho psíquico, pela via laboral, são confrontadas pelas fontes de vitalidade e saúde representadas pelas resistências individuais e coletivas, na preservação da identidade, dos valores e da dignidade dos trabalhadores.

Por fim, destaca-se que pontuar aspectos sobre conceitos relacionados sobre o direito à saúde, a dignificação do trabalho e o direito a ter um meio ambiente de trabalho saudável, explicam a inter-relação entre saúde mental e trabalho dos policiais penais do Estado de Santa Catarina.

# REFERÊNCIAS

AGUIAR, Verônica Brito. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe**: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública. 2013. 107f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

AITH, Fernando; DALLARI, Sueli Gandolfi. Vigilância em saúde no Brasil: os desafios dos riscos sanitários do século XXI e a necessidade de criação de um sistema nacional de vigilância em saúde. **Revista de Direito Sanitário,** São Paulo, v. 10, n. 2, p. 94-125, ago./nov. 2009.

ALAGOAS. **Portaria n° 007\19 CGC/ASS, Boletim Geral Ostensivo nº 052, de 20 de março de 2019**. Dispõe sobre a criação do Programa de Valorização da vida e Prevenção ao Suicídio da Polícia Militar de Alagoas, aprova as normas do programa e dá outras providências. Alagoas, 20 mar. 2019. Disponível em: http://acervo.pm.al.gov.br/intra/downloads/portariavvps.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de. **Manual de Direito Administrativo**. 5 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

AMARANTE, Paulo. **Loucos pela vida**: a trajetória da reforma psiquiátrica no Brasil. 2 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1998.

AMARANTE, Paulo. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial**. 1 ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde do trabalho:** princípios norteadores. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

BARBOSA, Frederico Celestino. **Tópicos em ciências da saúde.** 12 ed. Piracanjuba: Conhecimento Livre, 2022.

BARBOSA, Mayara Lima. **Qualidade de vida no trabalho**: a realidade de profissionais em penitenciárias no estado da Paraíba. 2015. 81f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015. Disponível: http://tede.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/tede/2563. Acesso em: 19 set. 2023.

BARCINSKI, Mariana; ALTENBERND, Bibiana; CAMPANI, Cristiane. Entre cuidar e vigiar: ambiguidades e contradições no discurso de uma agente penitenciária. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 7, p. 2245-2254, 2014. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63031150027. Acesso em: 19 set. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas**: limites e possibilidades da constituição brasileira. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BATISTA, Vera Pereira Malaguti. **Introdução crítica à criminologia brasileira**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Revan, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. **Bol. Psicol.,** [*s.l.*], v. 62, n. 137, p. 155-168, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0006-59432012000200005. Acesso em: 19 set. 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. O processo de adoecer pelo trabalho. BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa (Org.). **Burnout:** quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 21-91.

BIANCO, Rosiane Da Rosa; AMBROS, Fernanda; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Reparação civil por danos à saúde mental do trabalhador civil. *In*: COSTA, Ilton Garcia da; MACHADO, Luciana de Aboim (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 351-369.

BIANCO, Rosiane R; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Nanotecnologia, riscos implicados a saúde do trabalhador e a necessidade de repensar os avanços tecnológicos à luz dos direitos fundamentais constitucionais: compliance como método de redução dos riscos. *In*: CECATO, Maria Aurea Baroni (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II**. Florianópolis: CONPEDI, 2019. p. 40-55. Disponível em: http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/no85g2cd/803e5346/J6dM747H3N8RBVC7.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

BISPO JÚNIOR, José Patrício; SANTOS, Djanilson Barbosa dos. COVID-19 como sindemia: modelo teórico e fundamentos para a abordagem abrangente em saúde. **Cad. Saúde Pública**, [*s.l.*], v. 37, n. 10, p. 1-14, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/LVBpYxSZ7XbdXKm74TPPmzR/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 6 maio 1999a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 104, de 4 de dezembro de 2019**. Altera o inciso XIV do caput do art. 21, o § 4º do art. 32 e o art. 144 da Constituição Federal, para criar as polícias penais federal, estaduais e distrital. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc104.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas – Sinarm, define crimes e dá outras providências. Brasília, 22 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.826.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assuntos**: Síndrome de Burnout. Brasília, 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Portaria MJSP Nº 483, de 9 de novembro de 2021.** Regulamenta os Eixos de Valorização dos Profissionais de Segurança Pública e de Fortalecimento das Instituições de Segurança Pública e Defesa Social no âmbito da Política e do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, financiados com os recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública, transferidos na forma do inciso I do art. 7º

da Lei nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018. Brasília, 9 nov. 2021. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mjsp-n-483-de-9-de-novembro-de-2021-359080774. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente. **Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM).** Brasília, 2023c. Disponível em: https://svs.aids.gov.br/daent/centrais-de-conteudos/dados-abertos/sim/. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmulas do STJ**: súmula 137. Brasília, 11 maio 1995. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%27137%27.num.&O=JT. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmulas do STJ**: súmula 218. Brasília, 10 fev. 1999b. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp?livre=%27218%27.num.&O=JT. Acesso em: 19 set. 2023.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Buscando um conceito de políticas públicas para a concretização dos direitos humanos. *In*: BUCCI, Maria Paula Dallari *et al.* **Direitos Humanos e políticas públicas.** São Paulo: Polis, 2001.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004.

CAMPOS, Eduardo de Oliveira. A dignidade da pessoa humana como função social do contrato individual de trabalho: considerações sobre a necessidade da ratificação da Convenção 158 da OIT. **Revista LTr**, [*s.l.*], v. 75, n. 1, p. 80-85, jan. 2011. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=direct&doc_number=000902205&local_base=SEN01. Acesso em: 19 set. 2023.

CANGUILHEM, Georges**. O normal e o patológico**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

CAPELARI, Marcos Mauricio. **O perfil do absenteísmo na administração pública**: atestação médico odontológica na saúde do servidor. 2013. 213f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Odontologia de Bauru, Universidade de São Paulo, Bauru, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/25/25144/tde-05062013-095153/publico/MarcosMauricioCapelari_Rev.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

CARVALHO, Maria do Socorro Macedo Vieira de; TONET, Helena Correa. Qualidade na administração pública. **Revista De Administração Pública**, [*s.l.*], v. 28, n. 2, p. 137-152, 1994. Disponível em: https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8481. Acesso em: 22 jun. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017.15 ed. São Paulo: Método, 2017.

CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista da Administração de Empresas**, [*s.l.*], v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel de recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Reentradas e reinterações infracionais**: um olhar sobre os sistemas socioeducativo e prisional brasileiros. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/panorama-reentradas-sistema.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Iône. O que é Burnout? *In*: CODO, Wanderley (Org.). **Educação:** carinho e trabalho. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

COELHO, Ivan Batista. **Os hospitais na reforma sanitária brasileira**. 2013. 228f. Tese (Doutorado em Ciências Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013. Disponível em: https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=449499. Acesso em: 19 set. 2023.

COLACIOPPO, Sérgio. **Higiene e toxicologia ocupacional**. 1ª ed. São Paulo: ABHO, 2020.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à constituição brasileira de 1988.** 2 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato Individual de Trabalho**: uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998.

DATTANI, Saloni; RODÉS-GUIRAO, Lucas; RITCHIE, Hannah; ROSER, Max; ORTIZ-OSPINA, Esteban. Suicides. **Our World in Data**, Oxford, 2023. Disponível em: https://ourworldindata.org/suicide. Acesso em: 19 set. 2023.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: um estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **O Fator Humano**. São Paulo: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, abr./maio/jun. 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5817635/mod_resource/content/2/%5BDejours%5D_Por%20um%20novo%20conceito%20de%20Sa%C3%BAde.pdf. Acesso em: 18 de fev. 2023.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe; SZNELWAR, Laerte; MASCIA, Fausto. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real:** crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Blucher, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito de trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40. Acesso em: 19 set. 2023.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DICIO. Dicionário Online de Português. **Significado de Burnout**. [*S.l.*], 2023. Disponível em: https://www.dicio.com.br/burnout/. Acesso em: 19 set. 2023.

DUARTE, D. A.; SANTIAGO, E. S.; ROOSLI-SILVA, A. C. B. Psicologia e Políticas Públicas: um olhar sobre a saúde do trabalhador em diferentes inserções institucionais. **Anais [...].** VI Congresso Internacional de Psicologia da UEM. Psicologia e Direitos Humanos: Formação, Atuação e Compromisso Social. Maringá, 2015.

FARIAS, Eduardo Müller. **De carcereiro a agente penitenciário:** as transformações institucionais no cárcere de Florianópolis (1976 – 2009). 2020. 161f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/faed/id_cpmenu/5062/Eduardo_M_ller_Farias_Dissertа__o_16154890156754_5062.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

FÁVARO, Rodrigo Alves. **O trabalho do agente penitenciário:** os paradoxos entre a punição e a ressocialização. 2015. 104f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Comunitário) – Universidade Estadual do Centro Oeste, Irati-PR, 2015. Disponível em: http://localhost:8080/tede/handle/tede/228. Acesso em: 19 set. 2023.

FERREIRA, Angela da Silva. **A psicodinâmica do trabalho de profissionais de odontologia do centro ambulatorial de um hospital universitário**. 2013. 106f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: https://core.ac.uk/download/33545689.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

FIGUEIREDO, Antônio Guilherme de Oliveira. **A inserção do profissional de educação física em atividade de ginástica laboral do projeto "Qualidade de vida" para a superintendência dos serviços penitenciários/RS.** 2012. 64f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão em Saúde) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/67675. Acesso em: 19 set. 2023.

FIGUEIREDO, Fabiana; MONT'ALVÃO, Claudia. **Ginástica laboral e Ergonomia**. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Direito fundamental à saúde**: parâmetros para sua eficácia e efetividade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** história da violência nas prisões. Petrópolis: Vozes, 1999.

FRANÇA, Hudson Hübner. A síndrome de “Burnout”. **Revista Brasileira de Medicina**, v. 44, n. 8, p. 197-199, 1987.

FRANCISCO, Andréa Cardoso; SILVA, Simone da (Org.). **VIII Boletim Estatístico de Benefícios de Saúde do Servidor 2022:** ano base 2020. Florianópolis: Diretoria de Saúde do Servidor; GECOB, 2022. Disponível em: https://www.portaldoservidor.sc.gov.br/ckfinder/userfiles/arquivos/Saude_do_servidor/VIII_Boletim_Estatistico_de_Beneficios_de_Saude_do_Servidor_2022_-_Ano_Base_2020.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4. Acesso em: 22 jun. 2023.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1930.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Saúde mental do trabalhador: direito fundamental social, reparação civil e ações afirmativas da dignidade humana como forma de promoção. *In*: BAEZ, Narciso Leandro Xavier; LEAL, Rogério Gesta; MEZZAROBA, Orides. (Coord.). **Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Conceito, 2010.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; JAHN, Ricardo. Projeto de Lei N. 3.588/2020 (NR sobre medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador): um possível contributo para a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos; COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (Coord.). **Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente: estudos Enamat. Brasília-DF: Enamat, 2023. V. 2. p. 315-334.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A prevalência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: Limites ao poder empregatício no âmbito da reforma trabalhista brasileira (Lei 13.467/2017). **Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social,** Chile, v. 10, n. 20, p. 57-77, 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GÓMEZ, Victoria Ayelén; MENDES, Ana Magnólia; CHATELARD, Daniela Scheinkman; CARVALHO, Isalena Santos. A palavra como laço social na clínica Psicodinâmica do Trabalho. **Contextos Clínicos,** Rio Grande do Sul, v. 9, n. 2, p. 253-264, 2016.

GONÇALVES, Bárbara. **Medidas normativas do Estado brasileiro em resposta às crises econômicas mundiais de 2008 e 2020:** análise à luz do paradigma internacional da promoção do trabalho decente. 2021. 183f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021. Disponível em: https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/16604/cchsa_ppgdir_me_Barbara_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 set. 2023.

GORCZEVSKI, Clóvis; MAYER, Grazieli Schuch. Algumas considerações acerca das políticas públicas como instrumento de inclusão social. **Anais [...].** XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, Programa de Pós-graduação em Direito CEPEJUR, Santa Cruz do Sul, 2015. Disponível em: https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13138/2327. Acesso em: 15 set. 2022.

GOULART, Felipe Alves; CHERSONI, Felipe de Araújo. COVID-19 e a prisionalização em Santa Catarina: considerações sobre os impactos do vírus nos servidores do sistema prisional catarinense. **Anais [...].** III Congresso Internacional Punição e Controle Social, Workshop Justiça Criminal e Questões Sociais no Sul Global. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2021.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; SAMPAIO, Ana Lucia Prezia. Modelo teórico esforço-distress de Marianne Frankenhauser e o conceito de carga de trabalho. *In*: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sônia (Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. V.2. p. 85-99.

HOBSBAWM, Erik J. **Da Revolução Industrial inglesa ao Imperalismo**. 5 ed. Rio de Janeiro: Companhia da Letras, 2000.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. São Paulo: Zahar, 1981.

INSTITUTO AMENDOEIRAS. **II Webinário do Projeto Estrela Dinha Oliveira – PP:** Saúde mental dos servidores penais e familiares: problemas, planejamentos de ações preventivas, cuidados e tratamentos. Gericinó, 2022. Disponível em: https://institutoamendoeiras.wixsite.com/amendoeiras/projeto-estrela-dinha-oliveira2022. Acesso em: 19 set. 2023.

JASKOWIAK, Caroline Raquele; FONTANA, Rosane Teresinha. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Rev. Bras. Enferm.,** [*s.l.*], v. 68, n. 2, p. 235-243, 2015.

JULIO, Jediane Souza; PINTO, Marcus Vinicius de Mello. Inserção do profissional de Educação Física no Programa Saúde da Família (PSF), Brasil. **Revista EFDeportes.com**, Buenos Aires, ano 16, n. 161, out. 2011. Disponível em: https://www.efdeportes.com/efd161/profissional-de-educacao-fisica-no-psf.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo.** 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

KALBUSCH, Andre; BERNARDI, Sandro Luiza. **Entendendo a importância e a melhor qualidade de vida no trabalho:** propondo ações de melhoria continua às empresas e sua aplicabilidade com relação à qualidade de vida no trabalho e seus benefícios. São Paulo: Do Autor, 2020.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Rev. ABOP**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 1-12, 1998. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rabop/v2n1/v2n1a02.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n.1, p. 91-113, mar./jun. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/pyDYNCWKtwmBLVq9QsJVW5b/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

LOPES, Rosalice. Psicologia Jurídica O cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. **Psicología para América Latina,** [*s.l.*], n. 0, p. 1-8, 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n0/n0a04.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

LUCCHESE, Patrícia T. R.; AGUIAR, Dayse Santos de. Descrição introdutória ao tema. *In*: LUCCHESE, Patrícia T. R. (Coord.). **Políticas públicas em Saúde Pública**. São Paulo: BIREME/OPAS/OMS, 2002. p. 3-10. Disponível em: https://www.professores.uff.br/jorge/wp-content/uploads/sites/141/2017/10/polit_intro.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

LUCION, Maria Cristina Schneider. **O sistema único de saúde no Brasil**: uma demonstração de políticas públicas de promoção ao direito à saúde. 2016. (Dissertação em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2016.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Breve Histórico a Respeito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MAYER, Vânia Maria. **Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional em policiais militares de Campo Grande-MS**. 2006. 177f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande/MS, 2006. Disponível em: https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/7758-sindrome-de-burnout-e-qualidade-de-vida-profissional-em-policiais-militares-de-campo-grande-ms.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Municipal Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2008.

MELLO, Marcelo Feijó de; MELLO, de Abreu Feijó de; KOHN, Robert. (Org.). **Epidemiologia da saúde mental no Brasil**. Porto Alegre: Artmed; 2007.

MELO, Caio de; OLIVEIRA, Tatiele Souza de; NARANJO, Diana Verônica Suárez; ROCHA, Gustavo Salgueiro; PINTO, Mariana da Cruz; SANTANA, Adrielli Santos de. Necessidades de Saúde do Trabalhador da Segurança Pública: Uma análise de dados institucionais. *In*: GOMEZ, Victoria Ayelen; MURTA, Sheila Giardini; ZANINI, Daniela Sacramento; FAIAD, Cristiane; OLIVEIRA, Sérgio Eduardo Silva de; NASCIMENTO, Thiago Gomes (Org.). **Saúde na Segurança Pública**: indicadores e diretrizes para intervenções no âmbito do Programa Nacional de qualidade De Vida para Profissionais de Segurança Pública - Pró-vida. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Púbica, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2002. p. 220-242. Disponível em: https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/7366/3/sa%c3%bade%20na%20seguran%c3%a7a%20p%c3%bablica.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.,** [*s.l.*], v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

MENDES, Ana Magnolia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. *In*: MENDES, Ana Magnolia (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho:** teoria, método e pesquisas. 1ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana C.C.; FACAS, Emílio P. (Org.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007.

MIRANDA, Luan. Centro de Assistência Social oferta serviço de cuidado psicossocial e humanizado ao policial militar de Alagoas. **Portal Oficial do Governo do Estado de Alagoas,** Maceió, mar. 2023. Disponível em: https://alagoas.al.gov.br/noticia/centro-de-assistencia-social-oferta-servico-de-cuidado-psicossocial-e-humanizado-ao-policial-militar-de-alagoas. Acesso em: 19 set. 2023.

MOLINIER, Pascale. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem sociológica. São Paulo: Atlas, 2006.

MOLINIER, Pascale. **O Trabalho e a Psique**: uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2013.

MOREIRA, Virginia; MACIEL, Regina Heloisa; ARAÚJO, Thalita Queiroz de. Depressão: os sentidos do trabalho. **Rev. NUFEN**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 45-56, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnufen/v5n1/a06.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

MOTTA, Neiva. Susepe é pioneira no Estado em prevenção de segurança e saúde do servidor. **Portal Superintendência dos Serviços Penitenciários**, Porto Alegre, 16 abr. 2015. Disponível em: http://www.susepe.rs.gov.br/conteudo.php?cod_menu=4&cod_conteudo=1747. Acesso em: 19 set. 2023.

NADLER, David. A.; LAWLER, Edward. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY, Tânia Regina Armani (Org.). **Ações de tratamento de servidores penais por regiões do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: SUSEPE, 2022. Disponível em: https://796a8871-d4c3-4471-b665-5a010b15a714.filesusr.com/ugd/76d6dc_4e7c3934539b4e0fbce0fa6a25889492.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

NODA, André Ferreira; SCHEPP, Cândida da Rosa; DUARTE, Dionatan dos Santos; SILVEIRA, Leandro Carvalho da; SARAIVA, Manoela Maciel; LOPES, Maria José. Transtornos mentais e a atividade do policial penal. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação,** São Paulo, v. 9, n. 03, p. 1163-1174, mar. 2023. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8925. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia).** Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**: C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 161**: C161 - Serviços de Saúde do Trabalho. Genebra, 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 190**: C190 – Convenção sobre Violência e Assédio. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Violência e assédio no mundo do trabalho**: um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2021.

OLIVEIRA, Jaime A. Para uma teoria da reforma sanitária: "democracia progressiva" e políticas sociais. *In*: FLEURY, Sonia; BAHIA, Ligia; AMARANTE, Paulo (Org.). **Saúde em debate**: fundamentos da Reforma Sanitária. Rio de Janeiro: CEBES, 2008. p. 202-210.

OLIVEIRA, Sebastião de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4.ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Mental health:** strengthening our response. [*S.l.*]: Fact sheet 220, 2014.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **World Conference on Social Determinants of Health:** Rio Political Declaration. Rio de Janeiro, out. 2011. Disponível em: https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/social-determinants-of-health/rio_political_declaration_portuguese.pdf?sfvrsn=db479976_5. Acesso em: 19 set. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Brasília, 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 19 set. 2023.

PENTEADO, Regina Zanella; SERVILHA, Emilise Aparecida Merlin. Fonoaudiologia em saúde pública/coletiva: compreendendo prevenção e o programa da promoção da saúde. **Distúrbios da Comunicação**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 107-116, abr. 2004. Disponível em: http://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/viewFile/11631/8357. Acesso em: 19 set. 2023.

PERNAMBUCO. Governo do Estado de Pernambuco. Secretaria executiva de ressocialização. **Caravana Todos Pela SERES 2021**. Recife, 2021. Disponível em: https://796a8871-d4c3-4471-b665-5a010b15a714.filesusr.com/ugd/76d6dc_ac746d2c3ba94486ab954265be077d84.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 1999.

RAMOS, E. C.; ESPER, M. H. **Síndrome de Burnout na penitenciária feminina de regime semiaberto.** 2007. Projeto de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Anchieta de Ensino Superior do Paraná, Curitiba, 2007.

REGINATO, Gisele. Seção de atendimento ao servidor da Susepe comemora 15 anos. **Portal Superintendência dos Serviços Penitenciários**, Porto Alegre, nov. 2018. Disponível em: http://www.susepe.rs.gov.br/conteudo.php?cod_conteudo=3617&cod_menu=4. Acesso em: 19 set. 2023.

RIBEIRO, Santos; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [*s.l.*], v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 53.361, de 22 de dezembro de 2016**. Institui Comitê de Promoção da Vida e de Prevenção do Suicídio. Porto Alegre, 22 dez. 2016. Disponível em: http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2053.361.pdf Acesso em: 19 set. 2023.

RODRIGUES, Cícero Márcio de Souza; MEDEIROS, Renato Pinto de; CECHINEL, Vandré Araújo. Caravana Seres: gestão para resultados nas unidades prisionais de Pernambuco. **Anais [...].** 15º CONGESP, Congresso de gestão Pública do Rio Grande do Norte, Natal, 2022. Disponível em: https://congesp.rn.gov.br/anais/v-15/GT%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas%20e%20Desenvolvimento%20Sustent%C3%A1vel/GT%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas%20-%20Caravana%20Seres%20gest%C3%A3o%20para%20resultados%20nas%20unidades%20prisionais%20de%20Pernambuco.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1999.

ROSSI, Ana M. **Autocontrole**: uma nova maneira de controlar o stress. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2002.

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de; HONÓRIO, José Bezerra; OLIVEIRA, Rodrigo Cesar R.; VIANA, Karoline Morais P. Qualidade de vida no trabalho docente - uma questão de prazer! **Anais [...].** Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 31, Rio de Janeiro, ANPAD, 2007.

SAMPAIO, José Jackson Coelho; MESSIAS, Erick Leite Maia. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. *In*: JACQUES, M. G; CODO, W (Org.). **Saúde mental & trabalho:** Leituras. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1731, de 8 de fevereiro de 2022**. Aprova o Regulamento da Estrutura Organizacional Básica da Polícia Penal do Estado de Santa Catarina e estabelece outras providências. Florianópolis, 8 fev. 2022a. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/sc/decreto-n-1731-2022-santa-catarina-aprova-o-regulamento-da-estrutura-organizacional-basica-da-policia-penal-do-estado-de-santa-catarina-e-estabelece-outras-providencias. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 2.386, de 28 de dezembro de 2022**. Institui o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público, no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo e estabelece outras providências. Florianópolis, 28 dez. 2022b. Disponível em: https://www.portaldoservidor.sc.gov.br/ckfinder/userfiles/arquivos/Saude_do_servidor/Decreto_2386-2022_MSS-SC_arquivo_unico_(3).pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 55, de 29 de maio de 1992**. Institui plano de carreira do grupo: polícia civil, reclassifica seus cargos, altera diapositivos da lei Nº 6843, de 28 de julho de 1986, fixa valor de vencimentos na forma dos artigos 106, § § 2º e 3º, da Constituição do Estado, e 7º, da Lei Complementar Nº 43, de 20 de janeiro de 1992, e dá outras providências. Florianópolis, 1992. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/sc/lei-complementar-n-55-1992-santa-catarina-institui-plano-de-carreira-do-grupo-policia-civil-reclassifica-seus-cargos-altera-diapositivos-da-lei-n-6843-de-28-de-julho-de-1986-fixa-valor-de-vencimentos-na-forma-dos-artigos-106-2-e-3-da-constituicao-do-estado-e-7-da-lei-complementar-n-43-de-20-de-janeiro-de-1992-e-da-outras-providencias. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 472, de 10 de dezembro de 2009.** Institui Plano de Carreira e Vencimentos do Grupo Segurança Pública - Sistema Prisional e Sistema Socioeducativo da Secretaria Executiva da Justiça e Cidadania e estabelece outras providências. Florianópolis, 2009a. Disponível em: https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2009/472_2009_Lei_complementar.html. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 774, de 27 de outubro de 2021**. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Penal do Estado de Santa Catarina e estabelece outras providências. Florianópolis, 2021. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2021/774_2021_lei_complementar.html. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei nº 14.609, de 07 de janeiro de 2009**. Institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e estabelece outras providências. Florianópolis, 2009b. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2009/14609_2009_Lei.html#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.609%2C%20de%2007%20de%20janeiro%20de%202009&text=Institui%20o%20Programa%20Estadual%20de,P%C3%BAblico%20e%20estabelece%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Polícia Penal de Santa Catarina. **Missão e Visão**. Florianópolis, 27 abr. 2022c. Disponível em: https://www.policiapenal.sc.gov.br/index.php/institucional/missao-e-visao. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Polícia Penal de Santa Catarina. **Portaria nº 1057 de 2022**. Dispõe sobre os procedimentos operacionais de segurança e administrativos a serem adotados por policiais penais nas unidades prisionais do Estado de Santa Catarina no âmbito do Departamento de Polícia Penal e dá outras providências. Florianópolis, ago. 2022d. Disponível em: https://www.policiapenal.sc.gov.br/index.php/downloads/legislacao-e-normativos/67--3/file. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Polícia Penal de Santa Catarina. **Unidades Prisionais**. Florianópolis, 2023a. Disponível em: https://www.policiapenal.sc.gov.br/index.php/unidades-prisionais. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Portal da Transparência do Poder Executivo de Santa Catarina**. Remuneração e dados funcionais**. Florianópolis, 2023b. Disponível em: https://www.policiapenal.sc.gov.br/index.php/unidades-prisionais. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa. **Regimento interno e Organograma**. Florianópolis, 2022e. Disponível em: https://www.sap.sc.gov.br/index.php/sap-institucional/organograma. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa. **Programa de Apoio aos Servidores (PAS)**. Florianópolis, 2017. Disponível em: https://www.sap.sc.gov.br/index.php/programas/9579-programa-de-apoio-aos-servidores-pas. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa. **Processo Seletivo Simplificado Nº 001/2022 - SAP**. Florianópolis, 2022f. Disponível em: https://www.sap.sc.gov.br/index.php/consultas/processo-seletivo. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa. **Concurso Público Edital 001/SAP/2019 - Agente Penitenciário**. Florianópolis, 2019. Disponível em: https://www.sap.sc.gov.br/index.php/consultas/concurso-publico/8900-concurso-2019. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Jurisprudência Catarinense**. Agravo de Execução Penal n. 8000311-42.2022.8.24.0064. Relator: Alexandre d'Ivanenko. Quarta Câmara Criminal, Florianópolis, julgado em: 16 fev. 2023c. Disponível em: https://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/#resultado_ancora. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. **Jurisprudência Catarinense**. Apelação n. 5050420-74.2021.8.24.0023. Relator: Jorge Luiz de Borba, Primeira Câmara de Direito Público, Florianópolis, julgado em: 06 set. 2022g. Disponível em: https://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/html.do?q=&only_ementa=&frase=&id=321662495202504743235300047346&categoria=acordao_eproc. Acesso em: 19 set. 2023.

SANTANA, Márcio José de; CRUZ, Roberto Moraes. Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho dos agentes penitenciários do estado de Santa Catarina. **Portal ISMA Brasil**, [*s.l.*], 2013. Disponível em: http://www.ismabrasil.com.br/trabalho/38. Acesso em: 10 out. 2022.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMINIK, Zélia Miranda (Org.). **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Consulta de Jurisprudência.** Apelação Cível nº 1017376-61.2016.8.26.0053 - Voto nº 24213 7 3030055-66.2013.8.26.0602. Relatora: Des. Heloísa Mimessi, Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público, São Paulo, julgado em: 25 fev. 2019. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/resultadoCompleta.do;jsessionid=7E3DCE01379AC190BAC912435E7F5462.cjsg2. Acesso em: 19 set. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Consulta de Jurisprudência.** Apelação Cível n. 0043243-83.2010.8.26.0053. Relator: Marcelo L Theodósio. Órgão Julgador: 11ª Câmara de Direito Público; Foro Central, 2ª Vara de Fazenda Pública; São Paulo, julgado em: 11 dez. 2018. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/resultadoCompleta.do;jsessionid=270728E0757B41461AE00964EC769309.cjsg1. Acesso em: 19 set. 2023.

SAPORI, Luis Flavio. A saúde mental dos policiais penais merece atenção. **Blog Fonte Segura**, Fórum Brasileiro de Segurança Pública, [*s.l.*], fev. 2022. Disponível em: https://fontesegura.forumseguranca.org.br/a-saude-mental-dos-policiais-penais-merece-atencao/. Acesso em: 19 set. 2023.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. *In*: SARAVIA, E; FERRAREZI, E. (Org.). **Políticas públicas**. Brasília: Enap, 2006.

SCHAUFELI, Wilmar B.; PEETERS, Maria C. W. Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. **International Journal of Stress Management**, [*s.l.*], v. 7, n. 1, p. 19-48, 2000. Disponível em: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/133.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

SCHWARTZ, Germano André Doederlein. **O tratamento jurídico do risco no direito à saúde**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 95-109, 1997. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/ym6BfDHyYK7ncn3nd9hSn9f/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SÍCOLI, Juliana Lordello; NASCIMENTO, Paulo Roberto do. Health promotion: concepts, principles and practice. **Interface – Comunic., Saúde, Educ.**, [*s.l.*], v. 7, n. 12, p. 91-112, 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/icse/a/9DHVfVMbDV9WcdVtwPGMwHw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 19 set. 2023.

SILVA, Izaias Nunes. **O ambiente de trabalho dos agentes penitenciários na cadeia pública do município de Ji Paraná:** garantia da dignidade humana. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário São Lucas, Ji-Paraná, 2019.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005a.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Direitos sociais na Constituição de 1988:** uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Relação de Trabalho: em busca de um critério científico para a definição das relações de trabalho abrangidas pela nova competência da justiça especializada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 26, p. 63-86, jan./jun. 2005b. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105409/2005_silva_jose_relacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 set. 2023.

SILVA, Oscar Joseph De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Rosângela Barros; BUENO, Helen Paola Vieira. **A saúde mental e os principais motivos de afastamento do servidor público brasileiro**. 2017. 18f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Saúde Mental) - Universidade Católica Dom Bosco, Dom Bosco, 2017. Disponível em: https://www.mpm.mp.br/portal/wp-content/uploads/2017/02/saude-mental-e-trabalho.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

SOUZA, Versol Henrique Alves de. **Ressocialização como meio de redução da reincidência criminal na unidade prisional de Rubiataba/GO**. 2022. 45f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba, 2022. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/jspui/bitstream/aee/20305/1/2022%20-%20TCC%20-%20VERSOL%20HENRIQUE%20ALVES%20DE%20SOUZA.pdf. Acesso em: 19 set. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios do direito do trabalho e a Constituição de 1988. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, [*s.l.*], ano 8, n. 8, p. 27-37, 2000. Disponível em: https://bit.ly/3CjWd93. Acesso em: 10 out. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas**. Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 1993.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Contrato de trabalho & eficácia dos direitos fundamentais de primeira geração**. Curitiba: Juruá, 2009.

VERDI, Marta; CAPONI, Sandra. Reflexões sobre a promoção da saúde numa perspectiva bioética. **Texto Contexto Enferm.**, v. 14, n. 1, p. 82-88, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VIEIRA; Reginaldo de Souza; VIEIRA, Roseli Schminski. O direito à saúde da criança e adolescente. *In*: CUSTODIO, André Viana; VIEIRA, Reginaldo de Souza (Org.). **Estado, política e direito**: políticas públicas e direitos sociais. Criciúma: Unesc, 2011.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do Trabalho**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, [*s.l.*], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 1, p. 193-217, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239. Acesso em: 19 set. 2023.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas Organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

# ANEXOS

# ANEXO A – ORGANOGRAMA DA SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL E SOCIOEDUCATIVA

Fonte: Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa (Santa Catarina, 2022e).

# ANEXO B – DECISÃO AUTOS N. 0013950-37.2023.8.24.0710

ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

## DECISÃO

Trata-se de projeto recebido da Secretaria de Administração Prisional e Socioeducativa - Departamento de Administração Prisional - Presidio Regional de Imbituba para fins de aquisição de equipamentos de atividades laborais/físicas para serem instalados no espaço já construído dentro da unidade prisional.

O objetivo é que os equipamentos a serem adquiridos sejam utilizado como ferramenta de combate a diversos problemas de saúde físicos e mentais com a finalidade de melhorar a qualidade de vida do servidor na sua atividade laboral e consequentemente no serviço prestado diretamente ligado aos reeducandos, tendo como base amplas pesquisas cientificas que comprovam os benefícios da atividade física.

O valor do projeto é de R$ 30.429,46.

Pois bem, observa-se que o projeto está bem instruído com as devidas justificativas e orçamentos, bem como que trata-se de relevante valor social que será revertido à sociedade. Dessa forma, defiro o pedido de destinação das verbas pecuniárias até o atingimento do valor acima referido. A destinação de valores será feita diretamente no processo judicial para a conta informada no documento 7068125 (Conselho Prisional de Imbituba. Unicred. Banco 136, agência 1406-0, conta corrente: 15443006, CNPJ: 16.1674.803/0001-61), devendo a comprovação do gasto de acordo com o projeto apresentado ocorrer no presente processo administrativo no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento total do valor.

Cumpra-se.

Documento assinado eletronicamente por **Andresa Bernardo**, **Diretora do Foro**, em 27/03/2023, às 17:21, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tjsc.jus.br/verificacao informando o código verificador **7068140** e o código CRC **55442FC4**.