

## POSFÁCIO

A parceria com a Universidade de Brasília (UnB) foi, com total convicção, um divisor de águas na gestão da qualidade de vida no trabalho na Senappen, uma vez que o tema passou a ser prioritário e a perpassar todos os níveis hierárquicos.

Uma das mudanças mais impactantes e significativas da realização do trabalho foi a participação expressiva dos servidores e colaboradores do órgão na etapa de diagnóstico. Registre-se que não foi uma tarefa fácil; o engajamento dos servidores foi resultado tanto de uma atuação intensa dos pontos focais do grupo de trabalho instituído para concretização das ações, quanto do estabelecimento de um ambiente de confiança pela equipe da UnB que permitiu aos servidores sentirem-se à vontade para expressar as suas necessidades.

A participação massiva dos servidores em trabalhos sobre o tema é novidade no órgão e pode ter significado uma mudança de cultura no sentido de se dar importância à qualidade de vida no trabalho e de trazer os servidores e colaboradores para um cenário de pertencimento à organização. E a sensação de pertencer é extremamente importante para que o órgão alcance a sua missão institucional.

A exigência de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) estruturada num trabalho confiável e com embasamento científico se tornou cada vez mais premente na Senappen, dado o elevado número de afastamentos por motivos de saúde dos servidores nos últimos anos, e isso só foi possível por meio do diagnóstico, que trouxe uma avaliação acerca das representações dos trabalhadores com base em cinco dimensões: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e uso da informática.

Os resultados apresentados deixam claro que a abordagem assistencialista não se mostra adequada para a superação dos desafios que se impõem à Senappen na temática de QVT.

Com base na análise das percepções, os gestores possuirão condições de priorizar, na elaboração da sua política e na execução do seu programa de QVT, aquelas áreas que indicam uma percepção de mal-estar ou de desgaste moderado para os integrantes da Senappen, quais sejam: organização do tra-

balho, crescimento e reconhecimento e os sentimentos de afeto no ambiente de trabalho.

Sobre a organização do trabalho, que expressa as variáveis de tempo (prazo e pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho, foi possível verificar a necessidade de intervir no modo de execução das tarefas de modo a melhorar a percepção sobre os aspectos “posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas”, “no Depen, a cobrança por resultados é adequada” e “posso executar meu trabalho sem pressão” observou-se números, na casa de 5,11, 5,13 e 5,13, respectivamente, que indicam, contudo, estar numa zona de alerta.

Neste ponto, é importante mencionar que na Senappen, a execução das atividades varia de acordo com a jornada de trabalho. De acordo com a Portaria GABDEPEN nº 296/2017, que estabeleceu as regras e os procedimentos para o controle de frequência, bem como normatizou a jornada de trabalho no âmbito desta Secretaria, tem-se a carga horária de 40 horas semanais aos servidores em regime de expediente administrativo. Já em relação ao regime de plantão, a escala é de 24 horas de serviço por 72 horas de descanso, tanto nas penitenciárias federais quanto na unidade central, aplicável somente aos serviços que não podem sofrer solução de continuidade.

Para a sede da Senappen, há também a alternativa de escala de 12 horas de serviço por 36 horas de descanso. O tipo de escala da jornada e sua relação com a percepção dos servidores do órgão quanto à organização do trabalho e é um ponto que demanda atenção.

No que se refere aos sentimentos de afeto no ambiente de trabalho, que demonstram as experiências predominantes quanto aos afetos positivos (que avalia emoções e humores positivos) e negativos (que avalia emoções e humores negativos) vivenciados no contexto de trabalho, a percepção positiva sobre os aspectos “contente” e “empolgado” e a percepção negativa sobre os aspectos “ansioso”, “tenso” e “frustrado” também se encontram no espectro de estado de alerta.

A análise destes aspectos faz-se indissociável do conhecimento do ambiente prisional, das relações socioprofissionais ali construídas e dos impactos psicossociais decorrentes dessa conjunção de fatores.

A Senappen tem buscado, já na seleção dos servidores que ingressam no órgão por meio de concurso público, estabelecer a exigência de um perfil profissiográfico compatível com a natureza dos cargos; isto não sendo, por si só, suficiente, demanda-se do gestor a implementação de ações que contribuam para a melhora das relações no ambiente prisional, levando em conta as suas características específicas, após o ingresso do servidor.

Talvez o maior desafio para a Senappen seja atuar na percepção do crescimento e de reconhecimento dos seus profissionais, pois a questão depende de uma construção sólida e de longo prazo acerca do papel do servidor penitenciário na sociedade. O momento vivenciado pelos servidores é único, por conta da transformação dos cargos de agentes de execução penal em policiais penais através da Emenda Constitucional nº 104/2019, e há expectativa na regulamentação da Polícia Penal Federal; com ela, direitos e prerrogativas policiais serão estabelecidas (dedicação exclusiva e subsídio), assim como a melhora na estrutura remuneratória.

A valorização e o reconhecimento profissional são, entre as razões de natureza organizacional (que possuem governabilidade gerencial), as principais razões que elevam a intenção de saída de pessoal da instituição. Por este motivo, a Senappen (então Depen), mesmo antes do diagnóstico, apresentou proposta de regulamentação das carreiras que leva em conta os anseios da categoria.

Além das dimensões de QVT que se encontram na zona de alerta, faz-se necessário o acompanhamento constante e a consolidação das ações referentes àquelas que se encontram com percepção de bem-estar dominante - condições de trabalho, relações socioprofissionais e uso da informática -, principalmente porque pode haver variações de percepção em cada unidade de lotação.

Merece destaque os resultados do tratamento das questões abertas do Inventário de Avaliação da QVT, cujas manifestações dos servidores tiveram total aderência com o resultado apresentado nas questões fechadas. Assim, os resultados inferenciais do diagnóstico e as mensagens que se extraem a partir da análise dos dados foram considerados na formulação de Política e Programa de QVT, como veremos mais adiante.

Após a aplicação do questionário, e com base nos seus resultados, foi realizada uma oficina presencial, com orientação da UnB, onde repre-

sentantes das três carreiras da Senappen e de todas as unidades de lotação, colaboradores terceirizados e estagiários elaboraram, em conjunto, a Política e o Programa de QVT, consignada na Portaria nº 109/2022.

Para cada eixo da política foram definidos projetos vinculados com indicadores e prazos para a execução.

A edição do normativo representa o esforço dos integrantes da Senappen no sentido de proporcionar um ambiente de trabalho melhor para todos e, mais que isso, institucionaliza a temática no órgão e vincula os gestores presentes e futuros na concretização de seus objetivos e metas, passo importantíssimo para a consolidação do que se pretende com o presente trabalho.

Muitas vezes, a percepção dos gestores sobre o que significa qualidade de vida no trabalho gira em torno de outros aspectos que não o trabalho, a execução da atividade em si. O estudo mostrou que grande parte dos fatores que tendem a diminuir a percepção da qualidade de vida no trabalho tem relação com o exercício diário das funções e as condições dadas para tal. A questão remuneratória é importante, pois perpassa pelo reconhecimento e valorização da carreira, mas não é suficiente para ser a única responsável pela melhora do ambiente, ou seja, QVT não é somente sobre remuneração, mas também sobre remuneração.

Durante a produção deste posfácio, e tendo como norte a Política e Programa de QVT, uma importante ação foi adotada pela Senappen: o credenciamento de psicólogos e psiquiatras. O objetivo principal é a prevenção e promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, em razão das especificidades dos servidores que atuam com a execução penal, consoante as razões já explicitadas anteriormente.

É importante mencionar que a parceria com a UnB, mesmo antes da realização da etapa de diagnóstico, já direcionou a atuação da Senappen no sentido de fixar o tema qualidade de vida no trabalho na estrutura de governança do órgão. O tratamento institucional fica já evidenciado na Portaria nº 54/2022, que institui o Planejamento Estratégico do órgão para o período 2022-2032.

Outra ação que demonstra o tratamento institucional dado ao tema é a inclusão do tema no Plano Interno de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos da Senappen, instituído em cumprimento à Instrução

Normativa Conjunta CGU/MP Nº 1/2016 que determinou aos órgãos a adoção de medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, considerando o Decreto 9.203/17 que delibera que a alta administração deverá estabelecer, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos. Assim, foram estabelecidos eventos de risco com as suas respectivas causas, consequências, probabilidades, impactos, níveis e formas de tratamento.

O monitoramento e a avaliação do andamento dos projetos de QVT, consubstanciados na Portaria nº 109/2022, por meio dos seus indicadores, será tarefa absolutamente essencial não só para os gestores do órgão como também para todos aqueles que são beneficiados com a sua continuidade.

O objetivo principal a ser atendido, e que funcionará como termômetro do sucesso da política e do programa, é a melhora da percepção dos trabalhadores da Senappen acerca do contexto de trabalho, que poderá ser avaliada com base na repetição do estudo após dois ou três anos da sua implementação.

**VANESSA LUZ**

Agente Federal de Execução Penal

