

A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIONAL DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

Celimar Meireles Ribeiro Filho¹

RESUMO: As exigências dos concursos públicos e processos seletivos no estado de Goiás e no Brasil, vem exigindo conhecimentos acima dos limites toleráveis, bem como a saturação emocional e psíquica dos candidatos. A busca pelo emprego estável e um bom salário fazem com que o candidato se dedique a uma carreira ou emprego público que não condiz com as suas habilidades específicas, vocação ou formação acadêmica, gerando servidores públicos frustrados e eternamente insatisfeitos com as funções públicas por eles ocupados. O trabalho acadêmico visa relacionar, via Perfil Profissional, se o conhecimento intelectual acumulado e adquirido após anos de estudo dos candidatos a concurso, em especial aos servidores do sistema penitenciário do estado de Goiás, refletem positivamente ou negativamente nas atividades por ele desempenhadas. Principalmente o labor do cárcere, que é considerado pela Organização Internacional do Trabalho como a segunda profissão mais perigosa do planeta.

Palavras-chave: Servidor penitenciário. Perfil Profissional. Vocação.

ABSTRACT: *The demand of the public competition and selective processes in the State of Goiás and Brazil, have demanded knowledge above the tolerable limits, as well as the emotional and psychic saturation of the candidates. The search for a stable job and a good salary makes the candidate engage in a career or public job that does not match their specific skills, vocation or academic formation, generating public servants frustrated and eternally dissatisfied with the public functions they occupy. The academic work aims to relate, through a professional profile, if the intellectual knowledge accumulated and acquired after years and years of study of the candidates for the competition, especially the servers of the penitentiary system of the State of Goiás, reflect positively or negatively in the activities performed by him. Mainly the work of the jail, which is considered by the International Labor Organization as the second most dangerous profession on the planet.*

Key words: Penitentiary server. Professional profile. Vocation.

INTRODUÇÃO

A falta de emprego e oportunidades, tanto em nível estadual quanto nacional, leva o estudante e o trabalhador brasileiro a investirem na sua formação acadêmica com o intuito de se aprovar em concurso público para obter estabilidade funcional e melhores salários.

Acontece que, geralmente, a busca por essa estabilidade transpassa, muitas vezes, a vocação do candidato para executar aquela atividade, vez que muitos deles colocam como objetivo somente a carreira e o ganho dos vencimentos, sem sequer saber qual o ramo de trabalho em que se propõe a laborar.

Na Segurança Pública, que trabalha cotidianamente com a violência, assim como com a criminalidade, tanto em nível de prevenção quanto de repressão, o

¹ Graduando do Curso de Direito da Centro Universitário Unicamury; maza.goiano@gmail.com.

candidato necessita ter aptidão física, moral, intelectual, estabilidade emocional e estar em pleno gozo de saúde para saber lidar com a forte pressão que será exercida sobre ele, pois a sociedade clama por uma Segurança Pública mais eficiente e presente.

No sistema de execução penal a situação se torna ainda mais crítica, pois a Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica a profissão de agente penitenciário como a segunda mais perigosa do mundo, perdendo apenas para os trabalhadores de minas subterrâneas.

Sob esse prisma, é necessário discutir acerca da seleção dos agentes de segurança prisionais do estado de Goiás, refletindo sobre qual o perfil adequado para trabalhar no sistema penitenciário, buscando não somente o melhor desempenho intelectual, mas a aptidão para o labor carcerário e a vocação para saber lidar com mediação de conflitos, gerenciamento de crises internas e externas, que podem culminar em eventos críticos de grande envergadura e a perda de controle do estabelecimento penal.

Para analisar o perfil dos agentes penitenciários goianos, servimo-nos de algumas teorias, em especial, do médico e escritor Dráuzio Varella, que laborou muitos anos na maior penitenciária do Brasil, o Complexo Prisional Carandiru, em sua trilogia de livros: Estação Carandiru, Prisoneiras e Carcereiros.

Soltos nos andares, os presos tomaram a providência característica dos momentos de crise: desentocaram as facas. Nessas oportunidades costumam armar-se, menos para agredir os policiais que invadem a cadeia com cães e metralhadoras – a luta seria desigual – do que para fazer frente a eventuais ataques desfechados por inimigos internos que porventura se aproveitam da confusão. (VARELLA, 2015, p. 232).

Essa é a concepção clara da atividade penitenciária, muitas vezes movida pelo ambiente hostil, com rotineiras cenas de tensão, o perigo e o risco de vida iminentes.

Partindo do conceito de perfil, passamos à análise do que vem a ser adequado ao servidor penitenciário, que pode ser entendido como uma série de requisitos com dimensões adequadas, sejam elas, altas, médias ou baixas, com a finalidade de proporcionar ambientes com tensões diminuídas e pacificação social e ética.

O tema nunca esteve tão atual, no estado de Goiás, uma vez que a mídia tem noticiado que seguidores de facções criminais estão encarcerados em presídios do Estado, e lá de dentro têm planejado e determinado aos seus ditos 'irmãos criminosos' que estão em liberdade que cometam os mais diversos crimes.

1 O SISTEMA PENITENCIÁRIO GOIANO

O sistema prisional goiano até 2019 possuía aproximadamente 20.620 (vinte mil e seiscentos e vinte) presos, sendo 123 unidades prisionais (cento e vinte e três) administradas pela Superintendência Executiva de Administração Penitenciária, 17 (dezessete) pela Polícia Militar e 02 (duas) pela Polícia Civil.

Segundo o mapa das unidades prisionais do estado de Goiás até o presente momento existem 141 (cento e quarenta e uma) unidades prisionais. Todavia, no segundo semestre de 2020, a administração das referidas penitenciárias foram totalmente transferidas para a DGAP (Diretoria Geral de Administração Penitenciária), devido a eminência da criação da Polícia Penal do Estado de Goiás.

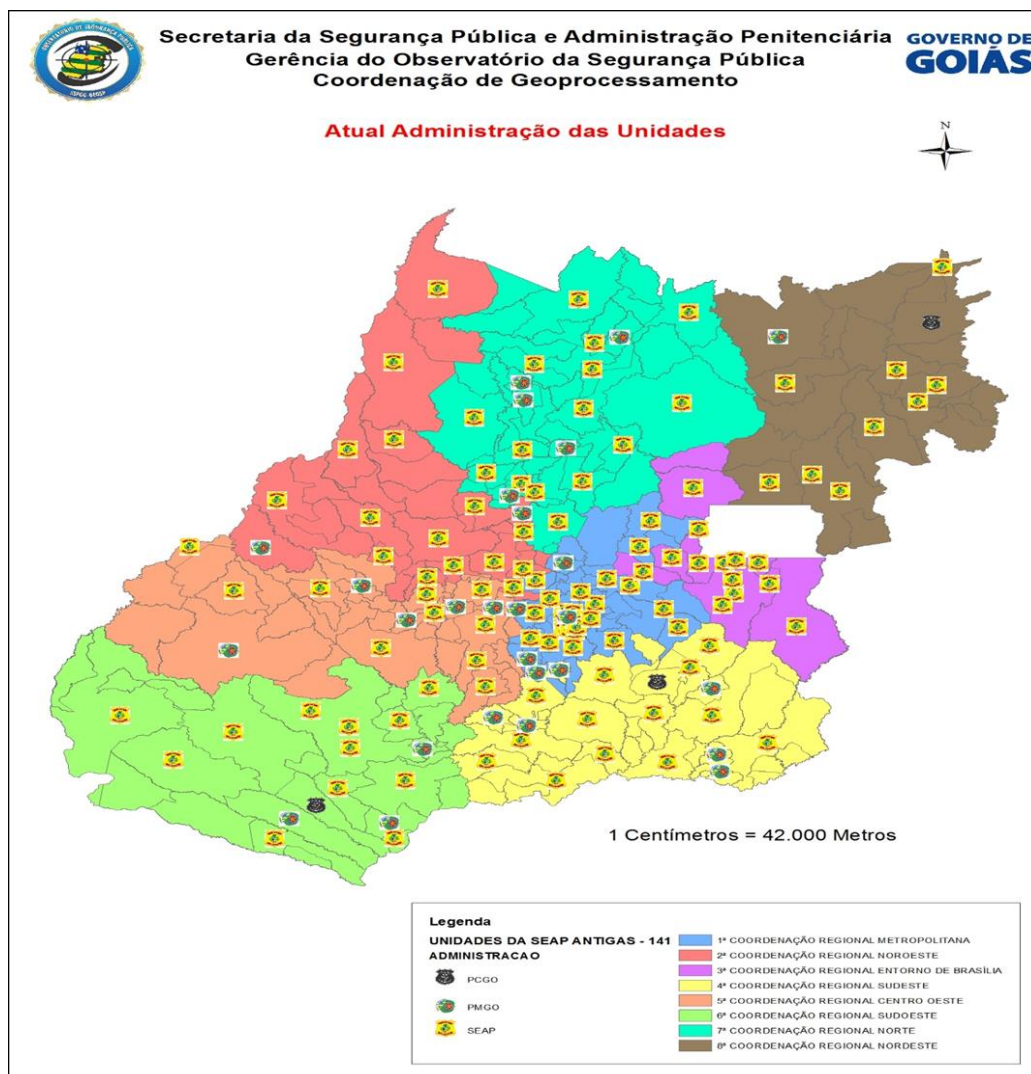
Observando o número de estabelecimentos, torna-se imperioso a análise do Perfil Profissiográfico do servidor penitenciário do estado de Goiás que servirá como ferramenta que auxiliará na determinação das características desejáveis em um servidor, identificando suas habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais.

As habilidades cognitivas são aquelas inerentes ao raciocínio lógico e abstrato, fundamentais na resolução de problemas, que requer criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral.

O desenvolvimento de habilidades cognitivas e sociais tem como base os processos de aprendizagem, os quais se evidenciam por mudanças relativamente permanentes nos conhecimentos ou comportamentos e ações das pessoas, mudanças estas devidas à experiência, ou seja, às relações sociais e objetivas que os indivíduos experimentam em sua história de vida. Habilidade, enquanto conceito, pode ser amplamente entendida como modos de ação e técnicas generalizadas para tratar com situações e problemas. (GATTI, 1997, p.3).

As habilidades técnicas, determinadas juntamente com o gestor, envolvem conhecimento em informática, língua estrangeira, operação de equipamentos e processos de trabalho.

Figura 1 -



Fonte: SEAP – Superintendência Executiva de Administração Penitenciária de Goiás.

As habilidades técnicas envolvem o uso de conhecimento especializado e facilidade na execução de técnicas relacionadas com o trabalho e com os procedimentos de realização. As habilidades técnicas estão relacionadas com o fazer, isto é, com o trabalho com “coisas”, como processos materiais ou objetos físicos e concretos. É muito importante para o nível operacional. Logo, as habilidades técnicas são mais importantes para os gerentes de primeira linha e para os trabalhadores operacionais. (CHIAVENATO, 2000, p.3).

As habilidades comportamentais ou psicológicas são aquelas que envolvem cooperação, iniciativa, empreendedorismo, motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética e a atitude permanente de aprender a aprender.

Um grupamento de conhecimento, habilidades e atitudes correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com

o seu desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento. (LEME, 2005, p.199).

Por tais motivos, é necessária a observação mais acurada sobre quais as consequências da entrada de um novo servidor penitenciário sem o perfil adequado.

As hipóteses sobre esse perfil são as mais variadas possíveis, mas é de comum entendimento que o ambiente carcerário é talvez um dos locais mais propícios para o assédio a servidores que, por vezes, agindo inadvertidamente, cometerem atos ilícitos e ganhos com corrupção, seja ela ativa ou passiva.

O crime organizado está presente, de fato, em unidades prisionais, com o único intuito de se estabelecer e se consolidar como facções criminosas, disseminando poder e comandando o crime externamente, transpondo as muralhas das penitenciárias.

Salienta-se que a função basilar do agente de segurança prisional é zelar pela segurança do ambiente carcerário e do preso, mantendo a fiscalização, a vigilância e a organização, além de revistar, acompanhar e disciplinar os reclusos, estabelecendo a paz e a ordem social.

A entrada de servidores sem o perfil adequado pode acarretar situações de vulnerabilidade de segurança, social e psíquica, pois o servidor deve saber o momento de se apresentar e tomar as decisões corretas, imparciais, demandem elas uma habilidade de ordem cognitiva, técnica ou mesmo comportamental, para não gerar conflitos nem desordem no estabelecimento penal em que ele atua.

A falta de procedimentos operacionais padrões dentro das unidades prisionais também acarreta sérios prejuízos ao bom andamento das atividades rotineiras, pois as especificidades e peculiaridades do sistema penitenciário variam de unidade para unidade prisional.

Em 2019 foi ministrado o POP (Procedimento Operacional Padrão) que visa fortalecer a segurança operacional dos agentes penitenciários em sua atividade fim, assim como padronizar as operações internas nos presídios do estado de Goiás, o principal objetivo é reduzir os riscos de vida dos agentes penitenciários e minimizar ao máximo conflitos internos com os detentos.

Importa destacar a obrigatoriedade de se estabelecer em Lei o Perfil Profissiográfico como fator de avaliação psicológica em concursos e seleções,

conforme determina o Supremo Tribunal Federal por intermédios da Súmula 686 e Súmula Vinculante 44.

2 SERVIDOR PENITENCIÁRIO X PERFIL PROFISSIONAL

2.1 Definições e Características do Servidor Penitenciário

De acordo Manual do Agente Penitenciário - Depen, Servidor Penitenciário é aquele que exerce vigilância e faz cumprir as normas e regulamentos do estabelecimento penal. Para tanto, ele precisa estar sempre atento e principalmente observar com cuidado quaisquer modificações na rotina de vida dos presos sob sua guarda.

Entende-se por Perfil Profissional o conjunto de características que o candidato deve possuir e que são consideradas como ideais para a administração pública a ser utilizado nas avaliações psicológicas nos concursos públicos para ingresso nas carreiras em que haja essa exigência.

Contudo, deverão ser analisados alguns dados pertinentes e relevantes quanto à atuação do servidor penitenciário do estado de Goiás, para compreender melhor a influência deste perfil Profissional no ambiente organizacional dentro das unidades prisionais.

Clima organizacional é o ambiente psicológico que existe em um departamento ou empresa, é aquela condição interna percebida pelas pessoas e que influencia os comportamentos delas. (KNAPIK, 2013, p.21- 23).

O clima organizacional é fator preponderante para a harmonia no ambiente carcerário, ele deve ser preservado, acompanhado passo a passo na rotina gestão, vez que ele é fonte de constante preocupação dos chefes, pois será a imagem imediata que a instituição passa no meio em que está inserida.

Chiavenato (2002, p. 31) faz uma analogia entre a cultura organizacional e um *iceberg*. A parte visível do *iceberg* representa os aspectos formais da cultura organizacional, que são facilmente reconhecidos, como as políticas e diretrizes, os métodos de trabalho, a estrutura da organização e dos cargos. A parte inferior, oculta pela água, esconde aspectos informais, como os sentimentos, as percepções, os valores, as regras estipuladas informalmente pelo grupo, dentre outros.

Embora a estabilidade funcional do servidor público garanta tranquilidade para a pessoa, por outro lado, em muitos casos prejudica a organização pública, pois a gestão das instituições públicas ainda mantém uma cultura com tradições, crenças e hábitos ultrapassados. A cultura autocrática está sendo substituída por uma nova cultura de gestão com enfoque em liderança, compromisso e participação.

A legislação trabalhista no ambiente público é demasiadamente protetiva, dispondo o gestor de poucos meios para impor punições ou até mesmo a demissão do cargo público, restando-lhe como medida eficaz e imediata a transferência do servidor ou colocando-o à disposição da Administração Pública.

O servidor penitenciário do estado de Goiás convive nos dias atuais em conflito com a sua própria identidade, pois até o ano de 1999 o sistema prisional era descentralizado e a gestão das unidades prisionais era de competência da polícia militar ou polícia civil do estado de Goiás, não havendo a mínima comunicação entre os órgãos. Todavia, a principal problemática em questão não se relaciona tão somente com a questão estrutural ou funcional do sistema penitenciário, mas entre os principais fatores, estão: o déficit de servidores públicos na atividade fim com o devido perfil para o laboro, a superlotação nas unidades prisionais, assim como a precária estrutura física para a sua finalidade principal que é a contenção dos detentos.

A superlotação carcerária é um dos grandes problemas que sufocam o sistema carcerário, as fugas espetaculares, a corrupção, rebeliões, tráfico de drogas e de armas, facções criminosas e a tortura de presos são outros males que comprometem o sistema penitenciário.

É em meio a este cenário que os agentes do Estado (agentes prisionais) criam dificuldades (o contato entre visitantes e condenados) para vender facilidades (compra de gêneros alimentícios, dentre outros itens) e, com o passar dos anos, vai se constituindo uma sociedade paralela com regras e valores próprios. Uma sociedade que seleciona seus líderes e os condecora. E enquanto essa sociedade se edifica pela reincidência, os habitantes do mundo de Alice continuam a acreditar na fábula da ressocialização. Mas, não é possível ressocializar alguém o retirando da sociedade. (AZEVEDO, 2010, p.14).

A solução mais aparente para atenuar a grave crise carcerária brasileira, dentre outras, está na construção de novos estabelecimentos penais, na aplicação das penas alternativas aos crimes de leve e médio potencial ofensivo, na punição severa aos torturadores de presos, aos corruptores e corrompidos, bem como o

efetivo cumprimento da Lei de Execução Penal, humanização das nossas prisões e uma boa prevenção ao crime.

não me parece difícil entender porque ainda admitimos, quase passivamente, que um detento, no Brasil, passe a noite dormindo ao lado de uma latrina fétida e imunda, coberta por percevejos, subjugado por um líder de pavilhão que lhe cobra favores, dentro e fora da prisão, prisão essa, de onde, afinal, um dia o preso sairá, mas não como um cidadão livre, e sim como mais um soldado do crime organizado, que foi sua referência e sua salvação dentro da cadeia. (AMARAL, 2011, p.218).

É nesse ambiente de trabalho que será inserido o agente penitenciário, ao qual se faz necessário estabelecer o perfil adequado para laborar nesta área sujeita aos mais diversos intempéries, em maioria, ligados ao desvio de conduta e falta de postura profissional.

2.2 Perfil Profissiográfico

No que tange à definição do Perfil Profissiográfico, houve a necessidade de auxílio de profissionais da área de psicologia, tendo em vista a especificidade do tema, que definiram que as características psicológicas necessárias com dimensões classificadas entre altas, adequadas e baixas, quanto as altas são elas, de acordo com o Manual do DEPEN (2020): disciplina, que é a capacidade da pessoa em se submeter e obedecer leis e ordens que regem uma determinada coletividade; responsabilidade, que é capacidade do servidor em responder pelas próprias ações e por ações de seus subordinados; o controle emocional, domínio das emoções em tempo suficiente prático para evitar comportamento inadequado em momentos de instabilidade ambiental, concorrendo assim para a prática adequada das atividades que o raciocínio requer naquele instante; capacidade de cooperação e trabalho em grupo, são formas de trabalho em que o todo tem mais respaldo que o uno, permitindo que objetivos de uma equipe sejam atendidos com a pronta disposição e participação ativa de cada membro; e o potencial de desenvolvimento cognitivo, nível de inteligência geral (fator G), permitindo a constante aquisição de novos conhecimentos e aperfeiçoamento de rotinas.

O Manual traz também as características psicológicas com dimensões adequadas, como: coragem, habilidade em prosseguir ante perigo real ou eminente, superando a vontade de fuga; ética nas relações, regras de condutas necessárias

para lidar com relações interpessoais, respeitando normas morais e humanísticas; iniciativa: capacidade de atuar ativamente em ocasiões onde se faz necessário o pronto atendimento, sem necessidade de ordem superior, alterando positivamente o curso do acontecimento; criatividade, forma de superar novos e diferentes obstáculos utilizando conhecimentos antigos, de maneira a utilizar os recursos existentes para cumprir objetivos não programados; perseverança, maneira de agir superando quaisquer obstáculos para conseguir objetivo determinado, não deixando que problemas o façam desistir; capacidade de percepção e julgamento, facilidade em estar atento para perceber os estímulos ambientais e agir adequadamente, apesar das diferentes formas de julgar o mesmo estímulo, agindo sempre de forma adequada; agressividade, capacidade do indivíduo de superar desafios adversos, utilizando a energia pessoal de modo a produzir benefício a si ou a sociedade, mostrando ser uma pessoa combativa.

Já as características psicológicas necessárias com dimensões ausentes ou baixas são: sinais fóbicos: situações que levam o indivíduo a sofrer de medos irracionais e incontrolláveis, podendo gerar crises de pânico ou atitude de fuga; ansiedade: sensação desagradável de medo por algo que pode vir a existir, geralmente acompanhadas de sensações físicas, ocasionando alterações negativas cognitivas ou comportamentais; angústia: mal estar psicofísico ocasionando temor difuso, podendo ir da inquietação ao pânico; impulsividade: falta de controle efetivo de emoções, fazendo a pessoa agir de forma precipitada e brusca diante de um determinado estímulo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A entrada de servidores sem o devido perfil Profissiográfico aplicado, prejudica, sobremaneira, as atividades da rotina do cárcere, nas relações interpessoais, principalmente, pelo fator medo, em que o agente penitenciário sente que a qualquer hora poderá desencadear algum fato que possa ferir a sua integridade física ou mental, fazendo assim com que líderes negativos de alas e blocos ou do estabelecimento penal como um todo dominem a vivência do cárcere, estabelecendo normas e regras, ditadas a todos, com a obrigatoriedade de cumprimento.

Varella (2008, p. 232), que iniciou em 1989 trabalho voluntário na Casa de Detenção de São Paulo, o maior presídio do Brasil, situado no bairro do Carandiru e

que abrigou mais de 7.200 presos, constituído por nove pavilhões, cada um com cinco andares e portas maciças, descreve suas experiências pessoais, fruto do relacionamento com presos e funcionários de cada pavilhão:

Alguns presidiários são escolhidos por eles mesmos para executar trabalhos na casa. É o que acontece com os faxineiros. A faxina é a espinha dorsal da cadeia. É preciso entender sua estrutura para compreender o dia a dia, dos momentos corriqueiros aos mais agudos. A função dos faxineiros é “pagar a boia”, isto é, distribuir cela por cela as refeições diárias e cuidar da limpeza geral. Seu número varia de acordo com a quantidade de detentos em cada pavilhão. A faxina tem hierarquia militar. Os recém-admitidos recebem ordens dos mais antigos e em cada andar há um encarregado que presta contas ao encarregado geral do pavilhão. Cada pavilhão tem seu encarregado. Não cabe aos funcionários de casa escolher faxineiros, é a corporação dos presidiários que recruta seus membros. Para ser aceito, o candidato não pode ter delatado um companheiro, nem ter sido responsável pela prisão de alguém. Não pode estar devendo a outro companheiro, não pode ter levado um tapa na cara nem assumido o papel de “laranja” ou seja: ter se responsabilizado pela ação cometida por outro. Tem que ter álibi com a malandragem, mas não pode ser pilantra. Estuprador, jamais é aceito e, se desmascarado corre risco de vida. Preso abusado sexualmente só será admitido se matar seus ofensores. Se for homossexual, jamais.

A responsabilidade do Estado, ao realizar concursos e seleções de servidores, em inserir ou não na atividade penitenciária servidor que apresente dificuldades de laborar nesta área é de grande relevância, pois assim, caso o recrutamento não seja criterioso na observância dos atributos capitais desse agente, podemos ter sempre servidores afastados por licenças médicas ou designados para desempenhar atividades meramente administrativas, sendo que o fator relevante é o ambiente carcerário.

Observa-se que no cenário atual após implementação do POP (Procedimento Operacional Padrão) assim como a avaliação psicológica feita no decorrer do processo seletivo com os agentes penitenciários recém-chegados no sistema prisional, tem surtido efeitos positivos de prevenção de motins, rebeliões, e atos de improbidade por parte dos agentes penitenciários.

Todavia, temos fatores de extrema relevância que tornam o trabalho dos agentes penitenciários ainda mais difíceis, como dito acima, a superlotação das unidades prisionais, e a precariedade estrutural das cadeias, onde o esgoto corre a céu aberto, as alas infestadas de insetos e ratos, tornando o ambiente de trabalho dos agentes extremamente insalubre para o laboro.

Vide nota do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em resposta ao site G1, em conjunto com a DGAP, informou que com mais de 100% de presos

acima da capacidade nos presídios de Goiás o número de agentes prisionais e vigilantes penitenciários é insuficiente. Em entrevista ao site G1 presidente do Sindicato dos Servidores do Sistema de Execução Penal (Sinsep) Maxuel afirma que:

O Departamento Penitenciário Nacional (Depen) recomenda um agente prisional a cada 5 presos. Aqui em Goiás nós temos 23 mil presos para 1400 agentes prisionais e para 1600 vigilantes penitenciários temporários”, disse Maxuell: Com os 3 mil, entre fixos e temporários, para os 22 mil presos do estado, a conta é de 7 detentos para cada agente. No entanto, o presidente do Sinsep diz que cada unidade tem uma realidade.

No ano de 2018 e 2019, de acordo com o RH da DGAP, mais de 11% dos servidores do sistema prisional goiano foram afastados de suas funções devidos problemas psicológicos e outros respondem processos administrativos por atos de improbidade, o que demonstra que não adianta contratar vigilantes temporários ou nomear agentes penitenciários efetivos se não houver critérios avaliativos dos perfis dos mesmos para a função fim, do sistema prisional do estado de Goiás.

Por fim a cultura do aprisionamento que atinge não somente os presos que já deveriam estar fora das unidades prisionais, mas também agentes que já cumpriram o prazo legal para aposentadoria, são os maiores afetados pela ambiente carcerário, pois com o passar dos anos no sistemas prisional seja como agente/servidores ou como preso, acostumam com o ambiente e deixam traspassar o clima carcerário para o seu psicológico assim como sua vida familiar.

Temos que acabar com essa cultura de aprisionamento. Tem muito preso que está na cadeia, que não precisa estar”, disse Marcelo Celestino ao site G1. Sobre os 43,3% de detentos que ainda não tiveram seus processos julgados, o Governo do Estado informou, às 19h05 desta quinta-feira (25), que “as informações sobre tal cifra devem ser buscadas junto ao Poder Judiciário, a quem compete o andamento de processos judiciais”.

Em face de todos os apontamentos aqui apresentados, observa-se a necessidade de uma intervenção direta do Estado para qualificação e seleção dos atuais e futuros servidores do sistema penitenciário do estado de Goiás, como implantação de cursos de reciclagem, políticas de segurança interna que garanta a incolumidade física e mental dos servidores e presos, assim como maior estabilidade profissional dos agentes penitenciários em seu laboro, principalmente na atividade fim em que a grande maioria dos servidores atuam, sempre com a finalidade de

garantir o equilíbrio qualitativo referente ao Perfil Profissiográfico dos agentes penitenciários.

CONCLUSÃO

O sistema prisional do Brasil está em colapso. Rotineiramente, rebeliões acontecem em presídios com o objetivo de reivindicar melhores condições prisionais. Segundo fontes do G1, GO, no ano de 2017, o Brasil foi palco de violência em unidades prisionais do Maranhão, Amazonas, Roraima, Rio Grande do Norte e Goiás, culminando na morte de mais de 100 presos.

De acordo com G1.AM, em visita ao Brasil, o relator especial da ONU, Juan Méndez, disse que a própria superlotação das unidades é um fator crucial para o agravamento da situação de maus-tratos dentro das prisões brasileiras.

Tais problemáticas são constantes nos presídios brasileiros, dentre as mais agravantes são: superlotação carcerária, entrada de drogas e de armas dentro dos presídios e o controle externo do tráfico de dentro dos presídios, todavia buscando a origem de como tudo isso começa dentro dos presídios chega-se à conclusão de que a corrupção dos agentes carcerários é a raiz ou o embrião que corrobora para a entrada de armamentos e entorpecentes nos presídios, assim também, a comunicação externa dos líderes negativos que são os chefes do tráfico dentro das penitenciárias, com seus subordinados, tornam mais fáceis à manutenção das organizações criminosas.

É preciso ter a consciência também de que a globalização da economia tem contribuído significativamente para o crime organizado, vez que as facções estão ampliando seus negócios criminosos além das fronteiras de seus países, principalmente no tráfico ilícito de drogas e de armas muitas vezes dirigidos e controlados de dentro dos presídios. O que contribui diretamente para o aumento dos delitos internos, como: a disputa de poder entre as facções ali existentes que controlam o comércio interno de drogas e armas dentro das penitenciárias, o meio utilizado pelos líderes negativos são os mais cruéis possíveis, pois precisam impor por meio do medo e da crueldade a sua liderança.

Por esse motivo é de suma importância encontrar um ponto de equilíbrio entre a estrutura física prisional, o serviço laboral dos agentes penitenciários na atividade

fim, assim como a interferência positiva do Estado em criar políticas legais que valorize o conjunto e a engrenagem que movimentam os complexos prisionais.

O simples fato de aumentarmos o número de servidores nas unidades prisionais não será o suficiente para controlarmos internamente os problemas atuais enfrentados internamente nos presídios, mas um conjunto de ações com o liame de reestruturar tanto as questões físicas estruturais (prédios das unidades prisionais), técnicas (monitoramento por câmeras, serpentinas e scanners) e o mais importante a estrutura operacional (servidores capacitados para o laboro de acordo com o seu perfil), como: cursos de capacitação e a qualificação dos servidores em atividade fim.

O perfil Profissiográfico irá direcionar de forma precedente e tempestiva, de acordo com a individualidade de cada servidor, a unidade ao qual possui o perfil mais adequado para o seu laboro, isso irá trazer mais segurança para o servidor assim como o melhor desempenho às atividades a serem desempenhadas por ele no decorrer de sua jornada laboral no sistema prisional.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Cláudio do Prado. **Razões históricas de um sistema penal cruel.** Boletim IBCCRIM, janeiro de 2011.

AZEVEDO, Bernardo Montalvão Varjão. **Superlotação do cárcere:** um problema para o Estado. IBCCRIM, p. 14, maio de 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, Senado, 1998.

BRASIL. Presidência da República. **Lei de Execução Penal.** Brasília: 163º da Independência e 96º da República, 1984.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Novo Diagnóstico de Pessoas Presas no Brasil.** Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Medidas Socioeducativas – DMF, Brasília, junho/2014. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/diagnostico_de_pessoas_presas_correcao.p. Acesso em: 20 fev. 2017.

FREITAS. **Portal Eletrônico/Justificando.** São Paulo, 07 outubro de 2016. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/10/07/precisamos-falar-sobre-o-sistema-prisional-brasileiro/>. Acesso em: 19 out. 2020.

GONCALVES, **Portal Eletrônico/G1GO**. Goiânia, 26 abril de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2019/04/26/goias-tem-22-mil-presos-em-cadeias-com-capacidade-maxima-para-10-mil-revela-monitor-da-violencia.ghtml>. Acesso em: 19 out. 2020.

HENRIQUES, Camila; GONÇALVES, Suelen; SEVERIANO, Adneison. **Portal Eletrônico/G1AM**. Amazonas, 06 janeiro de 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2017/01/rebeliao-no-compaj-chega-ao-fim-com-mais-de-50-mortes-diz-ssp-am.html>. Acesso em: 19 out. 2020.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Paraná: Editora IBPEX, p.353, 2009.

LEME, Rogério. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências: mapeamento, Treinamento, Seleção, Avaliação e Mensuração de Resultados de Treinamento**. 2.ed. São Paulo: Editora Qualitymark, p.199, 2005.

Manual do Agente Penitenciário. Disponível em: http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf. Acesso em: 6 abr. 2020.

NUNES, Adeildo. **Da Execução Penal**. 3.ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, p. 414, 2012.

VARELLA, Dráuzio. **Carcereiros**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, p. 232, 2015.

VARELLA, Dráuzio. **Prisioneiras**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, p. 251, 2012.

VARELLA, Dráuzio. **Estação Carandiru**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, p. 232, 2008.

ANEXO I - SÚMULA 686 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula 686

Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Jurisprudência posterior ao enunciado

- Exigência de previsão legal para exame psicotécnico e empresas públicas

"Conforme consignado, o entendimento adotado no acórdão recorrido não diverge da jurisprudência firmada no Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a realização de exame psicotécnico em concurso público exige previsão em lei e observância de critérios objetivos. Ademais, aplicáveis as regras do concurso público às empresas públicas e sociedades de economia mista integrantes da administração pública indireta, razão pela qual não há falar em afronta aos preceitos constitucionais invocados no recurso, a teor da decisão que desafiou o agravo." (RE 918338 AgR, Relatora Ministra Rosa Weber, Primeira Turma, julgamento em 4.10.2016, DJe de 28.10.2016)

"A parte agravante insiste na tese de que o entendimento firmado no referido precedente não deve ser aplicado aos contratados pela Administração Pública, por meio de concurso público, porém regidos pela CLT. Reafirma os fundamentos do recurso extraordinário na dispensa de lei para exigência de exame psicotécnico na contratação de funcionários para o Metrô/DF. [...] 2. O acórdão recorrido está alinhado com a jurisprudência desta corte no sentido de que a exigência do exame psicotécnico em concurso público depende de previsão legal e no edital, com critérios objetivos (AI 758.533, Rel. Min. Gilmar Mendes - Tema 338). 3. Ademais, o argumento da parte recorrente de que o caso não se aplica às empresas públicas é descabido, uma vez que o decidido no referido precedente é aplicável às normas de ingresso nos quadros da Administração Pública, independentemente se ocorreu de forma direta ou indireta." (ARE 918344, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, julgamento em 7.10.2016, DJe de 24.10.2016)

Observação

- Verbete convertido na Súmula Vinculante 44: "Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público."
- Tema 646/RG: "o estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido." (ARE 678112)
- Tema 626/RG: "editais de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais." (RE 898450)
- Súmula 14/STF: "Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público."

Data de publicação do enunciado: DJ de 13.10.2003.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1506>

ANEXO II - SÚMULA VINCULANTE 44 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula Vinculante 44

Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Precedente Representativo

"Antiga é a jurisprudência desta Corte no sentido de que a exigência de avaliação psicológica ou teste psicotécnico, como requisito ou condição necessária ao acesso a determinados cargos públicos de carreira, somente é possível, nos termos da Constituição Federal, se houver lei em sentido material (ato emanado do Poder Legislativo) que expressamente a autorize, além de previsão no edital do certame. Ademais, o exame psicotécnico necessita de um grau mínimo de objetividade e de publicidade dos atos em que se procede. A inexistência desses requisitos torna o ato ilegítimo, por não possibilitar o acesso à tutela jurisdicional para a verificação de lesão de direito individual pelo uso desses critérios". (AI 758533 QO-RG, Relator Ministro Gilmar Mendes, julgamento em 23.6.2010, DJe de 13.8.2010, com repercussão geral - tema 338)

Jurisprudência posterior ao enunciado

- Necessidade de lei para realização de exame psicotécnico em concurso público: aplicabilidade às empresas estatais

"Ademais, prevalece nesta Corte o entendimento de que é imprescindível lei para dispor acerca da realização de exame psicotécnico em concurso público, bem como da observância de critérios objetivos (Súmula 686/STF, ratificada pela Súmula Vinculante 44), entendimento que também se aplica às empresas estatais." (RE 967863 AgR, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, julgamento em 25.11.2016, DJe de 7.12.2016)

- Legalidade de exame psicotécnico e suspensão de segurança

"A questão contravertida refere-se à legalidade do exame psicotécnico realizado no processo seletivo interno para preenchimento de cadastro reserva de pilotos da Polícia Militar. Questiona-se a necessidade de edição de lei estadual específica com previsão do exame a ser realizado para o processo seletivo em questão ou se é suficiente a previsão do exame no Código Brasileiro de Aeronáutica, dada a especificidade do cargo, conforme consta do edital. Esta Corte já se pronunciou sobre a matéria reiteradamente e firmou entendimento unânime, no sentido de ser indispensável a previsão em lei do exame psicotécnico, conforme a Súmula Vinculante 44, in verbis: [...]. Contudo, a definição quanto à necessidade de edição de lei específica ou a possibilidade de remissão ao Código Brasileiro da Aeronáutica, que disciplina o exame psicotécnico para pilotos de aeronaves, é matéria de mérito que não pode ser apreciada em pedido de suspensão. Quanto à existência de risco de lesão, concluo que o custeio de curso de formação de pilotos de aeronaves, no valor R\$ 333.025,25 [...] por aluno, a título precário, para policiais reprovados em exame psicotécnico, apresenta grave risco à economia pública. Assevero, finalmente, haver a possibilidade de dano à segurança da população, em virtude da dúvida existente sobre a capacidade psicotécnica dos candidatos para o exercício da função de pilotos de aeronave." (SS 5021 AgR, Relator Ministro Presidente Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgamento em 2.12.2015, DJe de 17.12.2015)

- Discussão sobre a interpretação da lei que prevê o exame psicotécnico: ausência de aderência ao teor da Súmula Vinculante 44

"In casu, questiona-se decisão com a qual a Vara de Fazenda Pública da Comarca de Marília/SP negou o pedido de candidato para se anular sua reprovação em exame psicotécnico em concurso de admissão para o cargo de Soldado de 2ª Classe da Polícia Militar do Estado de São Paulo, estando essa decisão fundamentada na existência, no caso concreto, de normas que, nos termos legais e editalícios, autorizam a realização de exame psicológico. A procedência da reclamação, portanto, demanda a análise por esta Suprema Corte de matérias que não possuem aderência estrita com a Súmula Vinculante nº 44 [...]" (Rcl 26713 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, julgamento em 19.6.2017, DJe de 30.6.2017)

"1. A sentença que indica haver leis amparando a exigência do exame psicotécnico em concurso público está de acordo com a Súmula Vinculante 44 [...]. 2. A alegação de que as leis citadas não prevêm o teste psicológico extrapola o restrito âmbito da reclamação. 3. Reclamação não é recurso. Não está entre suas importantes finalidades funcionar como um atalho para trazer ao Supremo Tribunal Federal toda e qualquer discussão em curso nas instâncias ordinárias." (Rcl 26711 AgR, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgamento em 2.6.2017, DJe de 20.6.2017)

"O STF editou a SV nº 44 em consonância com sua jurisprudência reiterada, no sentido da necessidade de previsão legal específica para fins de se admitir a realização de exame psicotécnico como etapa de habilitação em concurso de ingresso no serviço público, devendo os critérios de avaliação observar um grau mínimo de objetividade e publicidade (Precedentes: ARE nº 736.416/AgR, DJe de 16/11/2013; MS nº 30.822/AgR, DJe de 16/6/2012). Não se extrai da SV nº 44, porquanto ausente a pertinência temática com os precedentes da jurisprudência desta Suprema Corte que justificaram sua edição, a obrigatoriedade de que os critérios objetivos a serem observados pelos avaliadores estejam discriminados em lei em sentido estrito para fins de se conferir o grau de segurança jurídica e publicidade mínimos exigidos. Em outras palavras, a SV nº 44 não possui aderência estrita com a tese de que não é legítima a realização do exame psicotécnico previsto em lei como etapa de habilitação em concurso público ou processo seletivo caso os critérios objetivos especificados no edital não estejam normatizados em lei em sentido estrito. Tampouco a SV nº 44 possui pertinência temática com a discussão acerca de qual é o instrumento adequado para regulamentar os padrões de aferição do exame psicotécnico instituído como etapa de concurso – se somente o decreto regulamentar ou se é suficiente o edital do certame -, para fins de se fazer respeitar o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei nº 10.123/1968 do Estado de São Paulo." (Rcl 25250 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, julgamento em 13.12.2016, DJe de 21.2.2017)

Observação

- Conversão da Súmula 686/STF: "Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público."
- Tema 646/RG: "o estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido." (ARE 678112)
- Tema 626/RG: "editais de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais." (RE 898450)

- Súmula 14/STF: "Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público."

Data de publicação do enunciado: DJe de 17.4.2015.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2358>