AS RELAÇÕES DE PODER NO SERVIÇO PÚBLICO: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS - SUSEPE

Outubro / 2019

JULIANO DOS SANTOS DOMINGUES

CHARQUEADAS – RS

Outubro / 2019

RESUMO Os objetivos do livro são: demonstrar que o servidor público trabalhando motivado se torna mais eficiente; explicitar as relações de poder existentes na Susepe; além de evidenciar os erros e acertos de gestão das relações de poder dentro da instituição. A metodologia utilizada no livro foi a pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo, procurando embasamento em autores renomados nesta área, além de posicionamentos de funcionários e da própria experiência do pesquisador. Foi realizada para fins complementares uma entrevista, um relato de vivência com um servidor (apêndice A) como complemento, na tentativa de exemplificar e demonstrar o que foi observado durante o livro, sendo entregue ao entrevistado uma carta de cessão de direitos autorais (apêndice B),e também um termo de consentimento livre e esclarecido (apêndice C).

Conclui-se que os servidores que trabalham motivados se tornam mais eficientes, pois devido à sua motivação, trabalham com mais afinco, responsabilidade e eficiência. Para uma melhor excelência excelência em suas atribuições, os servidores devem ser tratados da melhor forma possível, causando bem estar entre seus pares. As relações de poder existentes na Susepe carecem de cuidados, principalmente de seus gestores. Os erros de gestão destas relações podem ocasionar problemas sérios, dificultando o andamento do trabalho, enquanto os acertos podem resolver questões inicialmente problemáticas dentro da instituição.Artigos constatam que em concursos com baixa exigência na prova objetiva podem ocorrer problemas futuros. Diminuindo a exigência, o padrão de excelência na qualidade dos serviços também tendem a diminuir, e contribuem para acarretar dificuldades nas relações de poder.Conclui-se por fim que a cultura não é uma força estática e com poder suficiente para eliminar as diferenças individuais, a cultura é dinâmica, sofre influência e se modifica. Palavras Chave: Relações – Poder – Susepe – Gestão de Pessoas.

1 INTRODUÇÃO Este livro versa sobre as relações de poder no serviço público. Mais especificamente dentro de um órgão público, a Susepe, Superintendência dos Serviços Penitenciários, na relação entre colegas, subordinados e chefias, onde serão demonstradas algumas teorias sobre estas relações de poder, como a dominação de classes nas sociedades capitalistas (Bourdieu, 2001); A captação do poder (Foucault, 1979); e como isto afeta e se manifesta nas atividades rotineiras do trabalho. O tema foi escolhido devido às relações serem inerentes à convivência humana, e consequentemente ao trabalho, além do tratamento dado ao público que busca uma repartição pública nem sempre ser satisfatório, e o intenso convívio que há entre os funcionários desta instituição, pois a escala de serviço na maioria das vezes é realizada em plantões de 24 horas, intensificando este contato e estas relações. Os objetivos do livro são: demonstrar que o servidor público trabalhando motivado se torna mais eficiente; explicitar as relações de poder existentes na Susepe; evidenciar os erros e acertos de gestão das relações de poder dentro da instituição. A metodologia utilizada no livro foi a pesquisa bibliográfica,

utilizando-se do método dedutivo, procurando embasamento em autores renomados nesta área, além de posicionamentos de funcionários e da própria experiência do pesquisador. Foi realizada para fins complementares uma entrevista com um servidor (apêndice A), na tentativa de exemplificar e demonstrar o que foi observado durante o livro, sendo entregue ao entrevistado uma carta de cessão de direitos autorais (apêndice B)e também um termo de consentimento livre e esclarecido (apêndice C). Para um melhor entendimento do assunto, fazem-se necessárias algumas definições de termos, introduzindo-os no contexto deste livro.

A Administração Pública será tratada neste livro de uma maneira ampla, para, durante a escrita, ir minunciando até se chegar no âmbito da Susepe – Superintendência dos Serviços Penitenciários. Administração Pública – "Administração pública, portanto, é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo preceitos do Direito e da Moral, visando o bem comum." (Garcia, Giacomossi,2014).

O conceito de Gestão de Pessoas é bastante amplo e inovador, e até pouco tempo era confundido com o de Gestão de Recursos Humanos, o que, apesar de serem bastante próximos, se diferenciam pelo primeiro ser mais amplo, com conceito menos mecanicista, e não estar somente ligado a empresas, sejam elas do setor público ou do setor privado.

Gestão de Pessoas – "As pessoas constituem o mais importante ativo das organizações. O contexto da gestão de pessoas é representado pela íntima interdependência das organizações e das pessoas. Tanto as organizações como as pessoas variam intensamente. O relacionamento entre ambos, antes considerado conflitivo, hoje é baseado na solução do tipo ganha-ganha. Cada uma das partes tem os seus objetivos: objetivos organizacionais e objetivos individuais. A Gestão de Pessoas depende da mentalidade predominante na organização".(Chiavenato 2010, p. 29).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A Administração Pública envolve, necessariamente, atividades com pessoas, e este envolvimento se dá através dos funcionários públicos, sendo o Estado dependente de pessoas para a execução de suas atividades e objetivos. Esta interligação vem, ao longo dos anos, modificando-se, cultural e comportamentalmente, obtendo-se ganhos e resultados mais satisfatórios com a implementação da filosofia de gestão de pessoas, e não ficando restringido apenas aos recursos humanos como eram antes, mais tecnicista e mecanizado. O apoio e suporte dos gestores aos seus subordinados são fundamentais, pois refletem na sua atuação. (Chiavenato, 2007).

2.2 Criação e Surgimento da Susepe

A Lei N.º 5.745, de 28 de dezembro de 1968, dispôs sobre a estrutura básica da SUSEPE, mas é através do Decreto N.º 20.768, de 7de dezembro de 1970, que esta reorganiza os órgãos de: apoio técnico, apoio administrativo, atividade fim e coordenação. O Ato de 10 de dezembro de 1973 (Regimento), do Sr. Secretário do Interior e Justiça, Otávio Germano, estrutura a organização e funcionamento de seus órgãos. Como refere Wolff (1991): A criação de uma nova estrutura, a SUSEPE, teve a intenção de definir um novo modelo de execução da pena privativa de liberdade. O trabalho deveria ser o centro desta nova prática, não mais como uma forma de punição, mas como um direito de todo preso e com via de um novo aprendizado social.

Em 22 de dezembro de 1972, foi criado o Quadro dos Servidores Penitenciários, estruturado em carreira, com quatro classes de agente de segurança penitenciária, quatro classes de monitor penitenciário e cargo final de técnico penitenciário.

Passando todos pelos cursos de formação e aperfeiçoamento ministrado pela Escola do Serviço Penitenciário. Atualmente os cargos estão divididos em Agente Penitenciário, Agente Penitenciário Administrativo e Técnico Superior Penitenciário. (Domingues, 2014).

2.3 As Relações Segundo Bourdieu

A base da teoria de Pierre Bourdieu está voltada para o poder simbólico, entre a estrutura e a ação. Bastante abrangente e inovadora, pela escolha dos seus objetos de análise, onde focaremos um em especial: as relações de poder, informais ou não; Onde o autor esteia o compromisso de revelar as provas tácitas de dominação de classes nas sociedades capitalistas. Sua estrutura social era construída sobre três conceitos: campo, habitus e capital.

O poder simbólico (Bourdieu, 2001), onde as classes dominantes se beneficiam do capital simbólico, alastrando-se através de práticas sociais e instituições, são utilizados para uma melhor integração social e serve como base de sustento desta ordem social dominante, além de haver a necessidade de legitimação do poder pelo outro para que haja efetivamente este exercício. Como síntese deste pensamento, o autor descreve o poder simbólico como sendo "... esse poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem" (Bourdieu, 2001, p. 7-8).

Considerado um autor estruturalista, ou seja, utiliza em sua teoria os pensamentos estruturados, como a língua, o discurso, as questões culturais, onde esses aforismos funcionam como elementos de intermediação para explicar a relação entre objeto simbólico e sentido.

Essas produções simbólicas trabalham como instrumentos de dominação, pois contribuem para a integração real das classes dominantes, diferenciando-os das outras classes, funcionando como fator de desmobilização das classes dominadas, para legitimar a ordem estabelecida e suas hierarquias. (Garcia, Giacomossi, 2014).

2.4 Relações Segundo Foucault

Michel Foucault seguiu uma linha mais estruturalista, porém, em obras como "Vigiar e Punir" e "A História da Sexualidade", ele é entendido como um pós-estruturalista. A questão do 'poder' é amplamente discutida pelo filósofo, não tradicionalmente, nas esferas estatal ou institucional, o que demonstraria que a concepção marxista de conquista do poder era uma mera utopia.

Conforme ele, este processo está entranhado em todas as instâncias da vida e em cada pessoa, serve para todos. Igualmente, Foucault considera o poder como algo não só repressor, mas também criador de verdades e de saberes, intrínseco no sujeito. (Santana, 2015).

Para Michel Foucault, o poder e suas relações são concebidos como um conjunto de práticas sociais e de discursos que foram sendo construídos historicamente, disciplinam indivíduos e grupos, e que não é somente um estado mental. (Foucault, 1979). O autor também utilizou em sua teoria alguns princípios de Nicolau Maquiavel, relacionando suas estratégias. Em seu estudo, procurou "examinar como a punição e o poder de punir materializam-se em instituições locais e regionais e nos discursos, podendo ser caracterizado como micro poder, o

ou sub poder.

Além disso, Foucault (1979) não procura indicar quem deseja dominar, seus motivos, mas como funciona esse processo de sujeição e dominação dos indivíduos, o que também diferencia seu trabalho da obra de Maquiavel." (Marinho, 2008).

Autores diversos estudaram sua teoria, e o que mais elucubrou no mesmo sentido, e que melhor determina o objeto de estudo deste livro diz o seguinte:

"O objeto da análise foucaultiana constitui o que está envolvido no ato de tornar um indivíduo ou uma arena conhecíveis; quais são os processos mediante os quais eles são conhecidos; como esses processos são estabelecidos e utilizados; e quais são os seus efeitos, ou seja, o autor enfatiza as técnicas por meio das quais os seres humanos tentam compreender eles mesmos e os outros. Essas técnicas não devem ser consideradas como preestabelecidas, mas como constituídas historicamente pelos discursos, não importando, para Foucault, sua veracidade ou falsidade, se o conhecimento que geram é objetivo ou subjetivo. As técnicas que produzem e permitem acumular conhecimento acerca do objeto, ou do indivíduo, têm o objetivo de organizar o espaço, controlar o tempo, promover a vigilância contínua, perpétua e ilimitada e registrar continuamente o conhecimento". (Marinho, 2008).

2.5 Relações de Poder no Serviço Público

Existem diversas e diferentes formas de relação de poder. Em voga neste livro, as relações de poder no serviço público se fazem demasiadamente importantes, tanto para a sociedade como um todo, devido aos atendimentos, como para os funcionários, que exercem estes atendimentos e necessitam estarem satisfeitos para efetuarem seu trabalho da melhor maneira possível.

Para a sociedade, o serviço público representa o Estado, onde este representa o espaço de equilíbrio e labora como árbitro dos conflitos; a razão absoluta e o espaço da decisão coletiva e pública. (Nogueira, 2002).

Já para o servidor, trabalhar em um ambiente favorável, sem pressões desnecessárias é imprescindível para o correto labor, refletindo na atividade-fim os resultados, as mazelas e a atmosfera em que se trabalha.

2.6 Relações de Poder na Superintendência dos Serviços Penitenciários –Susepe

Dentro dos estabelecimentos que são organizados e administrados pela Susepe, ocorrem algumas situações bastante incomuns e pontuais. O regime de trabalho, para a maioria dos funcionários é de plantão de 24 horas, fazendo com que se fique muito tempo em contato com o público-alvo (presos) e com os colegas.

2.6.1 Relações de Poder nos Estabelecimentos Penais

Enfatizando o relacionamento com os colegas, há uma gama de fatores que fazem com que haja envolvimentos além do profissional, tanto de amizade como amorosos, como o grande número de horas juntos, as situações de risco iminentes, precariedade de quantidade de funcionários, muitas vezes faz com que se trabalhem sempre os mesmos funcionários, acabando por fortalecer estes vínculos de amizade/amor.

Essas relações demasiadamente conjuntas acabam tendo alguns pontos negativos, como os excessos de cobrança, o assédio moral, e as retaliações políticas e sociais.

Outro ponto importante é a falta de qualificação dos gestores, pois, conforme a Lei de Execuções Penais, os critérios para ser Administrador/Diretor são possuir diploma de nível ensino superior em Direito, Ciências Sociais, Serviço Social, Pedagogia ou Psicologia; possuir experiência administrativa na área e ter idoneidade moral e reconhecida aptidão para o desempenho da função, além de residir no estabelecimento, ou nas proximidades, e dedicar-se em tempo integral à sua função (Brasil, 1984).

Porém, para ser chefe de segurança ou auxiliar na segurança de um estabelecimento penal, função deveras importantes, onde este irá se relacionar com o funcionário mais do que o administrador/diretor, o único critério utilizado é o político, não sendo necessária qualificação nenhuma, ocasionando eventualmente a falta de competência para este setor e os abusos nas relações de poder entre colegas, pois qualidade e a política não combinam. Maine (2011) escreveu que a política é impaciente, esporádica, e que a qualidade é paciente, contínua, avançando a passos lentos, sendo antagônicas.

Para Albrecht (1992), algumas pessoas que trabalham em órgãos públicos, tendo consciência ou não de suas ações, se julgam estarem em posição de influência burocrática em relação ao público, e não à sua disposição. O serviço público é visto como um favor, uma concessão, como se o salário pago ao funcionário não saísse do bolso do contribuinte.

Artigos demonstram que ocorrem problemas em concursos com baixa exigência na prova objetiva (Coletivo de Autores, 2013; Branco, 2013), pois o certame fica muito benevolente com o candidato e tende a classificar não somente os que teriam condições de atuação, e também pode haver morosidade e descaso no trabalho quando os funcionários forem efetivados.

2.6.2 Relações de Poder no Órgão Central

No órgão central, onde se situam os setores mais nevrálgicos e administrativos, os critérios são os mesmos, ocasionando os mesmos problemas e situações que nos estabelecimentos penais.

3 CONCLUSÃO

Conclui-se que os servidores que trabalham motivados se tornam mais eficientes, pois devido à sua motivação, trabalham com mais afinco, responsabilidade e eficiência. Para uma melhor excelência em suas atribuições, os servidores devem ser tratados da melhor forma possível, causando bem estar entre seus pares.

As relações de poder existentes na Susepe carecem de cuidados, principalmente de seus gestores. Os erros de gestão destas relações podem ocasionar problemas sérios, dificultando o andamento do trabalho, enquanto os acertos podem resolver questões inicialmente problemáticas dentro da instituição.

Conclusão

Artigos constatam que em concursos com baixa exigência na prova objetiva podem ocorrer problemas futuros. Diminuindo a exigência, o padrão de excelência na qualidade dos serviços também tendem a diminuir, e contribuem para acarretar dificuldades nas relações de poder.

Conclui-se por fim que a cultura não é uma força estática e com poder suficiente para eliminar as diferenças individuais, a cultura é dinâmica, sofre influência e se modifica. (Aguiar, 2009).

4 REFERÊNCIAS

AGUIAR. M. A. F. de. Psicologia aplicada à Administração: uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2009.

ALBRECHT, K. Revolução nos Serviços, ed. Pioneira, São Paulo, 1992

BOURDIEU, P. A dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999. BOURDIEU, P. O poder simbólico. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRANCO, P. J. A. A ética e o serviço público. Do senso comum a um novo padrão. Disponível em http:/jus.com.br/artigos/30383/a-etica-e-o-servico-publico-do-senso-comum-a-um-novo-padrao#ixzz3f4vfEuHR. Publicado em 07/2014. Elaborado em 04/2013. Acesso em 06/07/2015, às 00h32min.

BRASIL. Ministério da Justiça. Programa Nacional de Direitos Humanos. Brasília, 1996.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instrumento para Avaliação da Gestão Pública. Brasília, 2009.

_____. Lei de Execução Penal. DOU Brasília, DF, 05 out 1988 , LEP (Lei n° 7.210, de 11 de julho de 1984).

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

COLETIVO DE AUTORES. Devido à baixa exigência mínima na prova objetiva, concursos geram problemas. Assessoria de Imprensa da Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental - ANESP. Publicado em 03 de setembro de 2013. Disponível em http:/anesp.org.br/?q=node/5623. Acesso em 01/07/2015 às 22h36min.

DOMINGUES, J. S. Implantação da Filosofia da Polícia Comunitária no Sistema Penitenciário Gaúcho: Um Desafio.Monografia apresentada ao curso de pós-graduação latosensu em Polícia Comunitária. Universidade do Sul de Santa Catarina -Unisul. Palhoça, 2009.

_____. A gestão (eficiência) do pórtico de entrada na penitenciária modulada estadual de Charqueadas. Monografia apresentada ao curso de pós-graduação lato sensu em Gestão Pública: Uniandrade. 2014.

FOUCAULT, M. Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão 36ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

_____. Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GARCIA, R. A. M.; GIACOMOSSI, M.Motivação no setor público: Um desafio para uma administração pública eficiente. Disponível em www.jusnavigandi.com.br. Publicado em 09/2014. Elaborado em 05/2014. Acesso em 04/06/2015 às 15h31min.

MAIN, A. Eleições sem esperança de renovação. 03 de Janeiro de 2011. Disponível em http:/www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=852. Acesso em 05/07/2015, às 23h24min.

MAINE, H. S. Lei Antiga, sua Conexão com a História Antiga da Sociedade, e sua Relação com Ideias Modernas.1 ed. . Londres : John Murray.1861.

MARINHO, E.R. As relações de poder segundo Michel Foucault. E-Revista Facitec, v.2 n.2, Art.2, dezembro 2008. Disponível em www.facitec.br/erevista. Acesso em 26/06/2015, às 14h24min.

NOGUEIRA, A. J. F. M. As pessoas na organização. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

OLIVEIRA, K. P. de; CKAGNAZAROFF, I. B.; SILVEIRA, M. C. da. Gestores Versus Especialistas: As Diferentes Percepções Acerca da Evasão dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Revista Gestão Pública: Práticas e Desafios, Recife, v. IV, n. 7, agosto de 2013.

SANTANA, A. L. Informações acerca da Teoria e Obra de Michel Foucault. Disponível em http:/www.infoescola.com/psicologia/michel-foucault/. Acesso em 27/06/2015, às 20h01min.

WOLFF, M. P. Prisões no Rio Grande do Sul: Aspectos de sua Evolução e Problemática 1953-1986. in: LEWGOY, A. et al. Marginalidade e Controle Social. Porto Alegre: Revista da Escola do Serviço Penitenciário, 1991.

APÊNDICES

Apêndice A –

Entrevista com Servidor Penitenciário – Relato de Vivências

1 – Como você avalia as relações dentro da Susepe de uma maneira geral? Mais negativamente do que positivas, devido a falta de profissionalismo de alguns funcionários que estão em cargos de chefia.

2- Como você avalia as relações de poder existentes na Susepe? Estas relações são dificultadas devido à falta de qualificação profissional dos funcionários e que praticamente não há corrupção dos mesmos.Devido aos cargos serem escolhidos de uma forma política, os que estão no poder não estão lá por competência, mas sim por estarem ligados ao partido político que está no governo.

3 – Você acha que o servidor público trabalhando motivado se torna mais eficiente? Explique: Sim. De certa maneira, não adianta dar algumas condições dignas de trabalho (materiais e efetivo), se você trabalha sob muita pressão e vendo que quem está nos cargos de chefia não tem as condições mínimas de assumir um cargo destes. Se a pessoa a qual sou subordinado me trata com respeito, certamente trabalharei com mais motivação.

4- Quais os erros de gestão das relações de poder dentro da instituição? Ser vingativo, dar ouvidos às fofocas, as picuinhas, dizer uma coisa e fazer outra, falta de profissionalismo. Há um erro de gestão que vejo como bastante grave, pois as provas dos últimos concursos têm sido de baixa exigência intelectual, o que facilita demais a entrada no pleito.

5 – Quais os acertos de gestão das relações de poder dentro da instituição? Ouvir os funcionários, tratá-los com respeito, ser sincero.

Charqueadas, 08 de julho de 2015.

ApêndiceB –

Termo de consentimento livre e esclarecido

A pesquisa que realizo neste momento, como aluno do Programa de Pós Graduação em Gestão de Pessoas da Uniandrade intitulado "AS RELAÇÕES DE PODER NO SERVIÇO PÚBLICO: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS - SUSEPE"tem o objetivo de demonstrar que o servidor público trabalhando motivado se torna mais eficiente; explicitar as relações de poder existentes na Susepe e evidenciar os erros e acertos de gestão das relações de poder dentro da instituição. Para tanto, com autorização e consentimento da direção e coordenação pedagógica da Uniandrade, realizarei uma entrevista. Comprometo-me a respeitar os valores éticos que permeiam esse tipo de trabalho, aplicando pessoalmente o questionário, bem como suas observações. Os dados obtidos através da entrevista ao pesquisado será utilizado na realização de meu trabalho de conclusão de curso. Contudo, comprometo-me em manter a ética na utilização dos dados, em todas as instâncias em que eles possam ser divulgados.

Informo que o pesquisado (a) tem a liberdade de recusar, desistir ou interromper sua participação na pesquisa no momento que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. Como pesquisador responsável por esta pesquisa, comprometo-me a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida ou necessidade de informação que o participante venha a ter no momento da pesquisa, ou quando julgar necessário, através do telefone 51- 92632093 ou pelo endereço eletrônico jsdfalcao@yahoo.com.br.

CONSENTIMENTO Apos ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas: Eu

_____,

R.G. sob nº _____,

concordo em participar do projeto de pesquisa.

_____

Assinatura do Participante

_____

Assinatura do Pesquisador Juliano dos Santos Domingues - Graduado e Especialista em Educação. Charqueadas, RS, _____ de julho de 2015.

Apêndice C –

Carta de Cessão de Direitos Autorais Sobre a Entrevista

CARTA DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS SOBRE A ENTREVISTA Pelo presente eu, _____RG nº_____, declaro ceder à Uniandrade, sem quaisquer restrições quanto aos seus efeitos patrimoniais e financeiros, a plena propriedade e os direitos autorais da entrevista que foi prestada ao trabalho "AS RELAÇÕES DE PODER NO SERVIÇO PÚBLICO: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS - SUSEPE". A Uniandrade fica consequentemente autorizada a utilizar, divulgar e publicar, para fins culturais, a entrevista mencionada, no todo ou em parte, editada ou não, bem como permitir a terceiros o acesso aos mesmos para fins idênticos, com a única ressalva de sua integridade e indicação da fonte e autor. Charqueadas, _____de julho de 2015.

_____

Assinatura do entrevistado