

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

O TRABALHO PRISIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DOS
AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA

RUBIA MINUZZI TSCHIEDEL

São Leopoldo
2012

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

**O TRABALHO PRISIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DOS
AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA**

RUBIA MINUZZI TSCHIEDEL

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica, pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientadora:

Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo

2012

Ficha catalográfica

T879t Tschiedel, Rubia Minuzzi

O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos
agentes de segurança penitenciária / por Rubia Minuzzi
Tschiedel. – 2012.
51 f. : 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos
Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2012.
Orientação: Prof^a. Dr^a. Janine Kieling Monteiro.

Catálogo na Fonte:

Bibliotecária Vanessa Borges Nunes - CRB 10/1556

Aos meus pais, Rubi e Maria Osvanilda,
pelo amor incondicional, sempre me apoiando
e ajudando a trilhar os caminhos da minha vida.

Sem vocês eu não teria conseguido realizar
este sonho: Ser Mestre.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, primeiramente, a todos àqueles que, de alguma maneira, contribuíram direta ou indiretamente para o êxito deste trabalho.

A Deus, pelo dom da vida, pela coragem e força, por me permitir percorrer esse caminho e finalizar essa etapa.

A todos os professores que contribuíram em minha formação. Em especial, a minha orientadora, Janine Kieling Monteiro, por fazer parte desta caminhada. E ainda, a Banca Avaliadora que foi escolhida para acrescentar ainda mais em meu trabalho.

A Unisinos que apoiou meu projeto.

Agradeço, principalmente, meus pais, que além do apoio financeiro, souberam esperar pacientemente minhas oscilações de humor e minha teimosia, mas também souberam compartilhar minha felicidade e meu sucesso. A vocês dois, que além de referências para mim, são meu porto seguro e nunca me deixaram fraquejar diante das dificuldades que surgiram, dedico essa conquista com todo meu respeito, admiração, gratidão e, claro, todo meu amor. Muito obrigada, essa conquista é nossa!

Aos amigos pela força, pelo carinho, pelos momentos de descontração e redução do estresse. Em especial, aqueles que estiveram comigo nesse período de mestrado.

Aos familiares que me apoiaram e torceram pela concretização deste sonho.

Aos colegas de mestrado pelos momentos que compartilhamos experiências, angústias e conquistas.

À Superintendência dos Serviços Penitenciários pela autorização à pesquisa de campo.

As Agentes de Segurança Penitenciária pela confiança para que este estudo fosse possível.

A todos vocês, o meu muito obrigada!

“Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto. A imaginação criadora e o trabalho para mim andam de mãos dadas; não retiro prazer de nenhuma outra coisa.” - Sigmund Freud

“Bem-estar psíquico, em nosso entender, é, simplesmente, a liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização de sua vida.” – Christophe Dejours

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
ABSTRACT.....	9
Apresentação.....	10
Seção I –Trabalho penitenciário: Riscos Psicossociais à luz da Psicodinâmica do Trabalho.....	11
1.Introdução.....	11
1.1 Riscos Psicossociais no Trabalho.....	12
1.2 Riscos Psicossociais no Trabalho Penitenciário.....	13
1.3 A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho e os Riscos Psicossociais.....	16
2. Discussão.....	18
3. Considerações Finais.....	20
4. Referências.....	21
Seção II – Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária.....	25
1. Introdução.....	25
1.1 Prazer e Sofrimento no Trabalho.....	26
1.2 O Sistema Prisional Brasileiro e do Rio Grande do Sul.....	28
1.3 Agentes de Segurança Penitenciária.....	30
2. Método.....	35
2.1 Participantes.....	35
2.2 Instrumentos.....	36
2.3 Procedimentos de Pesquisa.....	37
3. Resultados e Discussão.....	37
4. Considerações Finais.....	43
5. Referências.....	44
Considerações Finais da Dissertação.....	48
ANEXO A - Roteiro da Entrevista.....	49
ANEXO B – Comitê de Ética e Pesquisa.....	50
ANEXO C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	51

RESUMO

Com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre o trabalho de agentes de segurança penitenciária, realizaram-se dois estudos apresentados nesta dissertação. O primeiro deles refere-se a um artigo teórico intitulado: *Trabalho penitenciário: Riscos psicossociais à luz da Psicodinâmica do Trabalho*. O objetivo desta pesquisa foi refletir, através da literatura, sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho que podem desencadear prejuízos à saúde do trabalhador penitenciário. A análise do trabalho do agente penitenciário aponta aspectos (físicos, biológicos e psíquicos) que dificultam sua atuação, como também algumas contradições que, por vezes, resultam em interferências na sua saúde física e mental. Percebe-se, através da literatura, que estes trabalhadores estão expostos a inúmeros fatores que configuram riscos psicossociais, os quais são um importante determinante do estado de saúde mental, sinalizando a necessidade de pensar em um melhor serviço de atendimento à saúde do agente penitenciário. O segundo estudo realizado trata-se de um artigo empírico qualitativo: *Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária*. O objetivo foi identificar os aspectos da organização do trabalho que produzem prazer e sofrimento no trabalho das Agentes de Segurança Penitenciária e descrever as estratégias defensivas utilizadas por estas trabalhadoras no seu cotidiano laboral. Para tanto, foi utilizada uma entrevista semiestruturada para a coleta dos dados que contou com oito participantes. Os relatos foram tratados com a utilização de análise de conteúdo. Entre os resultados, os achados apontam vivências de prazer relacionadas à gratificação salarial e à estabilidade no emprego, e à precariedade das condições de trabalho como elemento provocador de sofrimento. As estratégias defensivas que mais se evidenciaram foram a negação e a racionalização. Conclui-se que os profissionais que participaram do estudo tentam encontrar caminhos para a manutenção da saúde, ao utilizarem mecanismos que favorecem o enfrentamento do sofrimento e a busca do prazer.

Palavras-chave: riscos psicossociais; prazer e sofrimento; trabalho; estratégias defensivas; agentes penitenciários.

ABSTRACT

With the goal of deepening the knowledge of penitentiary security officers, two studies have been performed in this thesis. The first one was a theoretical article entitled: *Work penitentiary: psychosocial risks in light of the psychodynamics of work*. The goal of this research was to reflect, through the literature, about the psychosocial risks related to labor that can trigger health damage to penitentiary workers. The analysis of the penitentiary agent work has shown aspects (physical, biological and psychological) that encumber their full performance, as well as some contradictions that, sometimes, result in interference in their physical and mental health. It can be seen through literature, these workers are exposed to numerous factors that shape psychosocial risks, which are an important determinants of the mental health state of penitentiary workers, signaling our need to think of a better health care to the penitentiary officer. The second study performed is a qualitative empirical article: *Pleasure and suffering in the work of penitentiary officers*. The goal was to identify the aspects in the work organization that produce pleasure and the ones that produce suffering in the penitentiary security officers and to describe the defensive strategies used by these workers in their daily labor routine. For such, a semi-structured interview has been used to gather the data that joined eight participants. The reports were treated using content analysis. Among the results, the findings indicate pleasure experience related to salary gratification and the stability in the job, and the poor labor conditions as the element causing the suffering. The defensive strategies that were most apparent were the negation and rationalization. It is concluded that the professional who participated in this study tried to find ways to maintain their health, by using mechanisms that support the confrontation against the suffering and the pursuit of pleasure.

Keywords: Psychosocial risks; pleasure and suffering; work; defensive strategies; penitentiary officers.

APRESENTAÇÃO

Os processos de reestruturação produtiva e globalização da economia de mercado têm acarretado mudanças significativas na organização e gestão de trabalho com repercussões importantes sobre a saúde do trabalhador. A evolução tecnológica trouxe contribuições para o desenvolvimento do homem em seu contexto social, cultural e biológico; contudo, também, veio acompanhada de numerosos problemas, expondo-o à fragilidade física e emocional (Ministério da Saúde, 2001; Abramides & Cabral, 2003; Heloani & Lancman, 2004).

A saúde do trabalhador é vivenciada nas relações de prazer e sofrimento no trabalho. O prazer é naturalmente edificante, enquanto o sofrimento desestabiliza. Para lidar com o sofrimento o sujeito desenvolve estratégias de defesa, que podem ser tanto coletivas quanto individuais. Sendo o sofrimento inerente à condição existencial humana, ele sempre existirá, mas poderá ser amenizado, evitado ou ressignificado (Mendes, 2002; Mendes, Borges & Ferreira, 2002; Mendes, 2007). Vale ressaltar que sofrimento não é sinônimo de doença, assim como prazer não é sinônimo de saúde e o quanto é tênue e estreita a fronteira entre a vivência do prazer e do sofrimento (Almeida & Merlo, 2008).

O ambiente de trabalho carcerário é um ambiente muito peculiar, em termos de relações interpessoais. Nesse contexto, o trabalho do Agente de Segurança Penitenciária pode ser caracterizado como estressante em função das condições precárias de trabalho, da desmotivação, da sobrecarga de tarefas, dos turnos prolongados, do limitado poder de decisão, entre outros. Tudo isso contribui para um maior número de experiências de estresse no trabalho e para o surgimento de doenças (Rumin, 2006; Santos, 2010).

Entretanto, ao consultar as pesquisas realizadas neste contexto, percebe-se uma carência de estudos da psicologia com agentes de segurança penitenciários. Assim, com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre esses trabalhadores, realizaram-se dois estudos apresentados nesta dissertação. O primeiro deles (seção I) foi um artigo teórico intitulado: Trabalho penitenciário: Riscos psicossociais à luz da Psicodinâmica do Trabalho. O objetivo desta pesquisa foi refletir, através da literatura, sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho que podem desencadear prejuízos à saúde do trabalhador penitenciário. Em seguida, na Seção II, apresenta-se um artigo empírico: Prazer e sofrimento no trabalho das Agentes de segurança penitenciária. Este estudo teve como objetivo identificar os aspectos da organização do trabalho que produzem prazer e os que produzem sofrimento no trabalho das Agentes de Segurança Penitenciária, além de descrever as estratégias defensivas utilizadas por estas trabalhadoras no seu cotidiano laboral.

Seção I – Artigo Teórico

TRABALHO PENITENCIÁRIO: RISCOS PSICOSSOCIAIS À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

1. Introdução

As questões ligadas à organização do trabalho e aos fatores psicossociais no trabalho têm sido mais intensivamente estudadas, principalmente, com o advento das novas tecnologias e sistemas de produção, seja no trabalho administrativo como no industrial. A evolução tecnológica trouxe contribuições para o desenvolvimento do ser humano em seu contexto social, cultural e biológico; contudo, também, veio acompanhada de numerosos problemas, expondo-o à fragilidade física e emocional (Abramides & Cabral, 2003; Heloani & Lancman, 2004; Lipp, 2004).

Nas duas últimas décadas, pesquisas sobre fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho têm produzido um grande corpo de conhecimento empírico e teórico (Theorell, 2000; Pinheiro, Tróccoli & Paz, 2002; Camelo & Angerami, 2007). A exigência de maior produtividade, associada à redução contínua do contingente de trabalhadores, à pressão do tempo e ao aumento da complexidade das tarefas, além das expectativas irrealizáveis e das relações de trabalho tensas e precárias, constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho (Ministério da Saúde do Brasil, 2001). Nesse sentido, os fatores de riscos referem-se às condições ou variáveis, considerando certas circunstâncias, capazes de produzir danos à saúde dos trabalhadores. Alguns desses fatores podem estar ligados às características pessoais de um indivíduo, as condições e as estruturas de trabalho e ao ambiente microsocial (Nouroudine, 2004).

O ambiente de trabalho carcerário é um ambiente muito peculiar em termos de relações interpessoais. Este possui um funcionamento próprio que não tem similaridade com a sociedade mais ampla, muito menos com o que se pensa sobre o sistema prisional. Nesse contexto, trabalhar como Agente do Segurança Penitenciária é caracterizado como estressante em função da forte carga psicoemocional decorrente da relação agente-presos, das exigências físicas, do déficit de trabalhadores, dos turnos prolongados, das condições inadequadas de trabalho, do limitado poder de decisão, entre outros. Tudo isso contribui para um maior

número de experiências de estresse no trabalho e para o surgimento de doenças (Rumin, 2006; Santos, 2010).

Diante do exposto, neste estudo pretende-se refletir, através de uma revisão bibliográfica, sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho que podem desencadear prejuízos à saúde do trabalhador penitenciário. Essa reflexão será norteadada pela Psicodinâmica do Trabalho, buscando um maior entendimento sobre a saúde mental e trabalho.

1.1 Riscos psicossociais no trabalho

O trabalho é um determinante no processo saúde–doença, cujo impacto sobre a saúde resulta da complexa relação do homem com seu trabalho, que, em decorrência das novas formas de organização e de gestão, criam situações de maior exigência para os trabalhadores. Desse processo laboral sucede-se, principalmente, a fragilidade e a desestruturação das relações habituais de produção, de gerenciamento e de comprometimento da força de trabalho (Abramides & Cabral, 2003).

Situação ou fator de risco é “uma condição ou conjunto de circunstâncias que tem o potencial de causar um efeito adverso, que pode ser: morte, lesões, doenças ou danos à saúde, à propriedade ou ao meio ambiente” (Trivelato, 1998, p. 39).

A urgência de maior produtividade, associada à redução contínua do contingente de trabalhadores, à pressão do tempo e ao aumento da complexidade das tarefas, além de expectativas irrealizáveis e das relações de trabalho tensas e precárias, podem gerar tensão, fadiga e esgotamento profissional, constituindo-se em fatores psicossociais responsáveis por situações de estresse relacionado com o trabalho (Abramides & Cabral, 2003). Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984), os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre: o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização; e por outro, nas capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, o que, através de percepções e experiências, pode influir na saúde e no rendimento do trabalhador.

Os fatores psicossociais do trabalho englobam aspectos como sobrecarga (excesso de tarefas, pressão de tempo e repetitividade); subcarga (monotonia, baixa demanda, falta de criatividade); falta de controle sobre o trabalho (baixo poder de decisão sobre o que e como irá fazer); distanciamento entre grupos; isolamento social no ambiente de trabalho; conflitos

de papéis, conflitos interpessoais; falta de apoio social; tipo de personalidade, estilos de coping (enfrentamento do estresse), tabagismo, atitudes com relação à própria saúde, distúrbios psicológicos, entre outros (Sauter, Murphi, Hurrell & Levi, 1998; Pinheiro, Tróccoli & Paz, 2002).

A permanência dos fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho é potencialmente comprometedor para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, trazendo consequências para a sua saúde e, posteriormente, para o seu contexto laboral (Camelo & Angerami, 2007). A contínua exposição do trabalhador a estes riscos pode favorecer o aparecimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, visto que os estudos demonstram uma estreita relação entre transtornos psicossomáticos e manifestações clínicas oriundas das condições de trabalho (Mauro, 1996; Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Os aspectos ou fatores psicossociais no trabalho, relativos ao conteúdo e significado do trabalho e às relações sociais estabelecidas neste contexto, podem ser considerados tão ou mais importantes que os demais (características dos postos de trabalho, ambiências, máquinas e equipamentos), isoladamente ou a estes associados, em seus agravos à saúde e ao bem-estar. Deve-se salientar ainda que o termo psicossocial tem sido utilizado para referir uma grande variedade de fatores psicológicos e sociais que se relacionam com a saúde e a doença mental (Binik, 1985).

O conceito de saúde mental envolve o homem no âmbito biopsicossocial, no contexto social em que está inserido, assim como a fase de desenvolvimento em que se encontra. Neste sentido, podemos considerar a saúde mental como um equilíbrio dinâmico que resulta da interação do indivíduo com os seus vários ecossistemas: o seu meio interno e externo; as suas características orgânicas e os seus antecedentes pessoais e familiares (Fonseca, 1985; Trivelato, 1998).

1.2 Riscos psicossociais no trabalho penitenciário

Pode-se classificar, por diversas razões, a categoria de agente penitenciário como uma ocupação arriscada e estressante. Esse trabalho pode levar a distúrbios de várias ordens, tanto físicos quanto psicológicos. O risco e a vulnerabilidade são inerentes às características de trabalho no cárcere (Lourenço, 2010).

O cotidiano de trabalho é marcado por uma rotina de riscos e imprevistos. Apesar de existir um planejamento, nunca se sabe o que irá acontecer, devido às ocorrências que surgem a qualquer momento (Baierle, 2007). A vida nas penitenciárias é uma das mais dramáticas fontes de distúrbios psíquicos que se tem notícia, sendo que as pesquisas apontam como vítimas tanto os presos quanto seus carcereiros (Ramos & Esper, 2007).

Em estudo realizado na França, com todas as categorias de trabalhadores de prisão, Goldberg et al. (1996) observaram prevalências de 24% de sintomatologia depressiva, 24,6% de distúrbios da ansiedade e 41,8% de distúrbios do sono. Uma pesquisa realizada em Nova Iorque por Steenland et al. (1997), no período de 1991 a 1993, encontrou que os agentes penitenciários representavam um grupo de risco importante para infecção pelo bacilo da tuberculose. Aproximadamente, 33% dos novos casos de tuberculose entre os agentes, foram considerados ocupacionais por esses autores.

No estudo com agentes penitenciários do Rio de Janeiro (Vasconcelos, 2000), os depoimentos dos entrevistados acerca da concepção saúde/doença refletem a dicotomia entre doenças do corpo e doenças da mente. A primeira aparece assinalando principalmente duas preocupações: os problemas de pele, indo dos pruridos mais comuns até problemas mais sérios como a hanseníase e as afecções do aparelho respiratório, pneumonia e tuberculose. A segunda refere-se ao estresse decorrente das tensões do trabalho, marcado por expressões como “nervos abalados”, “esquentamento de cabeça”, “mente perturbada”, “neurose de cadeia”. Usando, dessa maneira, um código próprio para interpretá-las, as doenças mentais se referem ao conjunto de ansiedades, receios e insatisfações decorrentes das exigências do trabalho. A fadiga rotineira, a precária alimentação, a violência inerente às tarefas do dia-a-dia, a tensão permanente, a incapacidade de lidar com esquemas rígidos e impessoalizados compõem o arsenal das “doenças sentidas” sob a denominação de “nervoso”. As doenças mais presentes e diagnosticadas também como consequência dessa problemática são: a hipertensão, diabetes, distúrbios neuro-vegetativos, gastrite, úlcera, problemas de coluna, ou seja, quadros somáticos e psicológicos em decorrência do estresse do trabalho direto em contato com o preso (Vasconcelos, 2000).

A pesquisa coordenada por Chies (2001), com os funcionários lotados no Presídio Regional de Pelotas, observou que os efeitos da sobrecarga de trabalho e acumulações físicas e emocionais podem ser percebidos através de sintomas de desajustamento e prejuízos da sociabilidade, no desenvolvimento de doenças psicossomáticas e numa dimensão abrangente do estresse, entre outras situações que são suficientemente verificadas no universo pesquisado. Nesta destaca-se as dores físicas e doenças mencionadas espontaneamente pelos

pesquisados, tais como: dores de cabeça, braços, estômago, na coluna ou mesmo no corpo todo; artrite, tendinite; pressão alta; tensão; estresse; insônia; torcicolo; alergias e doenças de pele; hipertensão; azia constante; gastrite; anemia; pneumonia; entre outras.

O estudo de Rumin (2006) com agentes penitenciários de São Paulo verificou que os trabalhadores estão expostos a situações ansiogênicas, conforme proposta de Dejours (1992). A primeira situação ansiogênica refere-se ao risco iminente de violência inerente ao cotidiano do trabalho. Essa violência pode inclusive se estender para além do local de trabalho, atingindo seus familiares. A possibilidade de o trabalhador e seus familiares vivenciarem situações de violência determina que permaneçam ligados a aparelhos da instituição prisional. As associações de funcionários de penitenciárias oferecem o acesso a um espaço de lazer, mas intensificam as condições de institucionalização dos trabalhadores. Nessas associações, a sensação de segurança oferecida pela presença dos agentes do trabalho encobre a restrição da circulação dos Agentes no espaço social: correr o risco de ser reconhecido pela rede relacional dos sentenciados nos espaços sociais é condição ansiogênica para os trabalhadores e seus familiares.

A segunda situação ansiogênica refere-se à percepção, pelo trabalhador, da degradação de sua saúde. A degradação produzida abrange desde cargas biológicas até as cargas psíquicas de trabalho. As refeições produzidas pelos sentenciados são possíveis fontes de contágio por hepatite. Os agentes entrevistados relataram uma possível prática, entre os sentenciados que trabalham na cozinha, de cuspir na alimentação produzida. Há também o risco de contágio por sarna e tuberculose no ambiente prisional. Além da condição biológica de estar afetado por essas doenças, há uma perturbação dos caracteres de identidade dos trabalhadores. Portar doenças comuns entre os sentenciados é uma situação de partilha das dimensões de vida dos sentenciados. As situações de exposição a cargas biológicas apresentadas acima são também vivenciadas como cargas psíquicas do trabalho. Por isso, a hipertensão e a doença dos nervos (Jacques, 2002) são manifestações da degradação da saúde desse grupo de trabalhadores.

A análise do trabalho do agente penitenciário aponta aspectos que dificultam sua plena atuação, como também algumas contradições que, por vezes, resultam em interferências na sua saúde física e mental. O trabalho penitenciário é reconhecido como estressante e de alto risco para adoecimento. Está associado a características como: trabalho coletivo que pode ser conflitivo, pois cada um está carregado de valores, símbolos e representações sobre o universo prisional e quem nele está inserido; trabalho fortemente normatizado; trabalho com um sistema de turnos; excessiva atenção; necessidade constante de ampliação de

conhecimentos; limitada autonomia; baixo poder de decisão e as frequentes exposições às cargas de trabalho (Chies, 2001; Kurowski & Moreno-Jiménez, 2002; Rumin, 2006).

As exposições a esses fatores, aliadas às condições impróprias de trabalho, podem conduzir o trabalhador a situações de estresse e de adoecimento físico e/ou psíquico. Tais fatores, quando associados às altas demandas psicológicas, ao baixo poder de decisão e à desorganização do trabalho contribuem para a ocorrência de distúrbios e afastamentos do trabalho. Destacou-se, segundo a literatura, a intensidade de alguns fatores de risco: risco de contrair infecção / doença; má distribuição do espaço físico; exposição a risco biológico; risco por sobrecarga de trabalho (Vasconcelos, 2000; Kurowski & Moreno-Jimenez, 2002; Rumin, 2006; Lourenço, 2010).

É necessário que a experiência de trabalho, uma das formas culturais mais importantes para o desenvolvimento pessoal e social, não se converta numa fonte de alienação e despersonalização, e em uma das principais causas de doença mental (Peiró, 1993; Mendes, Costa & Barros, 2003; Mendes, 2004).

1.3 A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho e os riscos psicossociais

O estudo sobre saúde mental e trabalho foi renovado pelo trabalho de Christophe Dejours, com a publicação de sua obra na França, traduzida no Brasil sob o nome de *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, em 1987. As idéias da psicodinâmica do trabalho (PDT) fundamentam-se no referencial psicanalítico, mas Dejours (1994) pontua que Freud não tratou enfaticamente do trabalho e de suas influências mórbidas sobre o psiquismo humano.

No Brasil, nos anos de 1980 e 1990, o estudo das patologias do trabalho esteve de um lado centrado na organização do trabalho (tida como patogênica e como determinante essencial do adoecimento) e nas condições de trabalho, e de outro lado focado nas síndromes e no adoecimento que acometiam os trabalhadores (Bouyer, 2010). A organização do trabalho é a instância responsável pela definição, divisão e distribuição das tarefas entre os trabalhadores. Cabem a ela também a concepção das prescrições e o exercício do controle, da ordem, da direção e da hierarquia (Marques, 2010). Na tentativa de uma definição operacional, Dejours (1987) afirma que a organização do trabalho compreende a divisão do trabalho ou de tarefas e a divisão dos homens. A organização do trabalho é a instância

responsável pela definição, divisão e distribuição das tarefas entre os trabalhadores (Marques, 2010).

Os estudos em saúde mental do trabalho têm encontrado na organização do trabalho o ponto mais relevante na determinação de agravos psicossociais no trabalho (Mendes, 1995). Os fatores psicossociais referem-se às interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais, a capacidade dos trabalhadores, aliadas as suas necessidades, valores culturais, experiências de vida, que através de suas percepções, podem influenciar o seu desempenho, a sua satisfação no trabalho e a sua saúde (Fischer, Gomes & Colacioppo, 1989).

No que se refere à saúde do trabalhador, para o controle das situações de risco à saúde e melhoria dos ambientes de trabalho, são necessárias várias etapas como: identificação das condições de risco presentes no trabalho; caracterização da exposição e quantificação destas condições; discussão e definição de propostas para eliminação ou controle de riscos e implementação e avaliação das estratégias utilizadas (Brasil - Ministério da Saúde, 2001).

A pouca participação do trabalhador nas decisões e a falta de controle sobre o trabalho constitui-se em condições de risco psicossocial evidenciadas no contexto do trabalho (Camelo & Angerami, 2008b). O sofrimento psíquico pode ser considerado um fator essencial nesta avaliação, pois ele intermediaria a doença mental e o bem-estar, implicando em um estado de luta do sujeito contra as forças que o empurrariam a doença mental (Dejours, 1994). O sofrimento tende a aumentar quanto mais rígida for à organização do trabalho, pois assim o trabalho é menos legível ao indivíduo e, portanto, é mais difícil modificá-lo. As estruturas e normas rígidas, ao coibirem a liberdade do exercício de alguma autonomia, podem tornar-se fatores de sofrimento (Almeida & Merlo, 2008).

Ao encontro do exposto, é necessário que o trabalhador utilize seu conhecimento, sua capacidade inventiva e sua inteligência para adaptar o que estiver prescrito, em termos de atividade, às reais condições de executá-la (Merlo, 1998). É no espaço entre o prescrito e o real, no momento da execução da tarefa (que dificilmente corresponde ao que foi prescrito), que pode haver uma intervenção personalizada, que permite ao trabalhador reconhecer-se como um indivíduo (Machado & Merlo, 2008). Quando a atividade do trabalhador é reconhecida e valorizada pela organização, o trabalho se torna estruturante na identidade do indivíduo. Mas quando esta mesma atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade, ela pode ser fonte de sofrimento (Dejours, 1992).

Os estudos em psicodinâmica do trabalho procuram compreender como o trabalho comporta sempre uma dimensão de sofrimento, muitas vezes conduzindo os trabalhadores ao

sofrimento e igualmente constituindo um potente operador na construção da saúde (Martins, 2009).

As ações para promoção à saúde no trabalho devem ser direcionadas às mudanças na organização do trabalho, e não aos comportamentos individuais, ou seja, a organização do trabalho é sugerida como a instância determinante do grau de demanda psicológica e de controle. Assim, nesse nível de determinação é que devem ser realizadas as intervenções destinadas à melhoria das condições de saúde no ambiente laboral. Embora rearranjos do ambiente organizacional produzam, possivelmente, resultados mais eficazes na promoção da saúde, intervenções focadas no trabalhador podem também contribuir para a prevenção de doenças, ao atuarem como ferramenta auxiliar em programas multidisciplinares de promoção de saúde no ambiente laboral. Um serviço de apoio aos trabalhadores deve, entre outros quesitos, responder às necessidades individuais, orientando-os sobre os riscos a que estão expostos e oferecendo-lhes suporte social e psicológico (Camelo & Angerami, 2008 a; Camelo & Angerami, 2008 b).

Contribuir na reflexão sobre as implicações do trabalho na saúde dos trabalhadores é, cada vez mais, uma evidência dos novos tempos de avanços tecnológicos, mudanças gerenciais e intensificação de metas, litígios e processos competitivos no mundo do trabalho. Alguns estudos em saúde do trabalhador, em seus diferentes contextos profissionais, têm em vista refletir a natureza complexa dos processos de saúde e suas implicações com as dimensões do trabalho na vida das pessoas. Dessa forma, esperamos contribuir para um maior entendimento acerca de riscos psicossociais e sua relação com a organização do processo de trabalho, favorecendo a adoção de estratégias sadias de redução dos riscos no ambiente laboral voltadas para estes profissionais. É inquestionável a importância de elaboração de estratégias de promoção à saúde, ou seja, intervenções que promovam resultados benéficos ao trabalhador a nível psicológico e fisiológico, minimizando assim os efeitos dos eventos geradores de agravos à saúde no trabalho.

2. Discussão

Os agentes penitenciários assumem múltiplas tarefas com alto grau de exigência e de responsabilidades, as quais - dependendo do ambiente da organização e planejamento do trabalho, da formação e do preparo destes profissionais para exercer seu papel - expõem estes

profissionais a riscos psicossociais que podem levar a implicações na saúde mental dos mesmos (Rumin, 2006; Camelo & Angerami, 2008). A falta de manutenção dos riscos psicossociais nocivos, ao longo do tempo, pode originar uma diminuição das defesas psíquicas do trabalhador, favorecendo o aparecimento de transtornos emocionais tais como sentimentos de insegurança, ansiedade, medo, fobias, apatia, depressão. Além disso, estas alterações podem ser acompanhadas de perturbações das funções cognitivas como a atenção, a memória, o pensamento, a concentração, entre outros. Os agentes experimentam durante toda sua jornada, uma incerteza quanto à eficiência da segurança na Unidade onde trabalham. A possibilidade de rebelião, fuga em massa, resistência armada de presos em decorrência de falhas na segurança são preocupações diárias (Fernandes, *et al*, 2002). Destaca-se a superlotação e o reduzido número de agentes penitenciários como fator de sobrecarga que acabam por cronificar o desgaste físico e mental cotidiano desses profissionais (Rumin, 2006; Martins, 2009).

Os trabalhadores penitenciários estão expostos a ameaças, tanto físicas quanto psicológicas, que podem ser estendidas a suas famílias, como aponta Rumin (2006) em seu estudo, em que muitas vezes nas revistas de cela são encontradas listas com nomes dos agentes que devem ser executados durante rebeliões. Ainda, estão expostos a cargas biológicas, como contrair hepatite, tuberculose e doenças de pele em decorrência das condições precárias de abrigo dos sentenciados, tornando assim comum a ocorrência dessas doenças que recebem uma nomeação pejorativa: *zica de cadeia* (Rumin, 2006; Santos, 2010).

As vivências de ansiedade relacionadas à execução do trabalho, a contaminação do espaço fora do trabalho pelo risco de violência pessoal e de seus familiares, a impregnação da identidade dos trabalhadores por aspectos pejorativos vinculados à violência e à ocorrência de afecções psicossomáticas, como a hipertensão arterial, determinam a degradação do quadro geral de saúde dos trabalhadores. As condições de trabalho, associadas com queixas gerais de saúde, revelaram que as condições de infraestrutura, o contexto psicossocial e a organização do trabalho estão presentes nas maiores prevalências de queixas (Fernandes *et al*, 2002).

Embora o trabalho dos agentes seja de grande valor numa sociedade que mantém as prisões como parte de um sistema de controle social, muito ainda está por ser feito em prol dessa categoria profissional. A minimização dos efeitos das experiências cotidianas não pode ser alcançada somente com cursos de formação ou aprimoramento. Eles são importantes, mas parciais. Entende-se que não basta ensinar estratégias de enfrentamento de rebeliões e táticas antissequestro. Não basta apenas despertar a consciência para questões referentes aos direitos humanos e à ética profissional. Em ambientes como as prisões é preciso fazer mais por

aqueles que lá trabalham. É preciso cuidar da saúde física e mental dos funcionários (Lopes, 2002).

Enquanto estudos são realizados para analisar a saúde mental dos detentos, os trabalhadores que exercem a função de custódia dos mesmos estão sendo deixados de lado, constituindo-se em uma situação de perigo. Em virtude dessas situações, acredita-se que a organização de um serviço de saúde mental exclusivo para esses trabalhadores, a fim de oferecer formas diversificadas de acolhimento ao sofrimento psíquico, tais como uma prática emergencial em saúde mental e um espaço individualizado de mobilização subjetiva para o enfrentamento das práticas disciplinares institucionais possa ser uma maneira de minimizar os riscos psicossociais e de atuar na promoção de saúde destes trabalhadores (Vasconcelos, 2000; Rumin, 2006).

A partir do exposto, podemos observar que o trabalho prescrito para o cargo de agente penitenciário não se parece com o trabalho real executado por esse, em que muitas vezes se utiliza do improviso para realizar suas tarefas, com possíveis punições em decorrência disso. As condições de trabalho aparecem de forma precária, deixando o trabalhador exposto a riscos de várias origens, gerando ansiedade, doenças psicossomáticas e degradação do quadro geral de saúde (tanto física quanto psíquica). A questão do reconhecimento se apresenta como um possível agravante, pois parece não haver reconhecimento da instituição e dos detentos com o trabalho do agente, podendo ser um gerador de sofrimento e de influência nos riscos psicossociais.

Os estudos envolvendo o sistema penitenciário, na sua grande maioria, voltam-se para os detentos, deixando de lado o agente penitenciário e sua saúde. Neste sentido, destaca-se que a criação de um serviço de acolhimento ao trabalhador penitenciário poderia ser um espaço para dar voz a este. Através da fala, o agente poderia se dar conta de alguns problemas, visualizar soluções para auxiliar na sua saúde mental e minorar os riscos psicossociais em seu trabalho.

3. Considerações Finais

Quanto ao enquadramento dos riscos psicossociais no contexto do trabalho, entende-se que esses estão relacionados com novas formas de contratos de trabalho, exigências emocionais elevadas, intensificação e violência no trabalho e, ainda, difícil conciliação entre a vida profissional e pessoal que, por não causar danos visíveis, não são tão abrangidos pelas

entidades empregadoras. Os agentes penitenciários, no atual cenário, estão submetidos a condições de trabalho que influenciam sua saúde nos aspectos físicos, psíquicos e sociais. Percebe-se, através da literatura, que estes trabalhadores estão expostos a inúmeros fatores que configuram riscos psicossociais, os quais são um importante determinante do estado de saúde mental do trabalhador penitenciário. Sinalizando a necessidade de pensar em um melhor serviço de atendimento à saúde do agente penitenciário. Ainda que existam algumas iniciativas importantes com relação à avaliação e valorização dos riscos psicossociais, há muito que ser feito e estas atuações supõem um período de tempo para que se chegue a um objetivo comum que é o de melhorar a qualidade de vida no trabalho. Necessita-se que os riscos psicossociais sejam identificados e contextualizados para que medidas preventivas e/ou curativas permitam a sua eliminação / redução e que se construam ambientes de trabalho mais saudáveis.

Através desse estudo, acredita-se contribuir para ampliar o olhar sobre os profissionais atuantes no sistema penitenciário, elucidando alguns agravantes à saúde desses trabalhadores. Com isso, faz-se necessário o aprofundamento do tema pesquisado, a fim de colaborar para que essa discussão seja ampliada e se converta em proposta de ação verdadeiramente voltada para a busca de condições dignas de trabalho, resultando em uma melhor qualidade de vida e saúde no ambiente laboral.

4. Referências

- Abramides, M. B. C., & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *Revista Psicologia, Teoria e Pesquisa*, São Paulo, 17 (1), pp. 3-10.
- Almeida, L. L., & Merlo, A. R. C. (2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11 (22), pp. 139-157.
- Baierle, T. C. (2007). *Ser segurança em tempos de insegurança: Sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Binik, Y. (1985). Psychosocial Predictors of Sudden Death: A Review and Critique. *Social Science and Medicine*, 7, pp. 667-680.

- Bouyer, G. C. (2010). Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 35 (122).
- Brasil. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços em saúde*. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil.
- Camelo, S. H. H., & Angerami E. L. S. (2007). Riscos psicossociais relacionados ao trabalho das equipes de saúde da família: percepções dos profissionais. *Revista Enfermagem UERJ*, 15, pp. 502-507.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008a). Estratégias de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho das equipes de saúde da família. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10 (4), pp. 915-923.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008b). Riscos psicossociais no trabalho e estresse. *Ciência, cuidado e saúde*, 7 (2), pp. 232-240.
- Chies, L. A. B. (2001). A prisionalização do agente penitenciário: um estudo sobre os encarcerados sem pena. *Cadernos de Direito*, 6.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. (5a ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1994). Trabalho e saúde mental: Da pesquisa à ação. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Fernandes, R. C. P., et al. (2002). Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da região metropolitana de Salvador, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 18 (3), pp. 807-816.
- Fonseca, A.F. (1985). *Psiquiatria e Psicopatologia*. Lisboa: Fundação Calouste Goulbenkian.
- Fischer, F. M., Gomes, J. R., & Colacioppo, S. (1989). *Tópicos de saúde do trabalho*. São Paulo: Ed. Hucitec.
- Goldberg, L. R., et al. (1996). A Secure Environment for Untrusted Helper Applications. *Proceedings of the Sixth USENIX Security Symposium*.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Produção*, 14 (3).

- Jacques, M. G. (2002). Doença dos nervos: uma expressão da relação entre saúde/doença mental. In M. G. Jacques & W. Codo (Eds.). *Saúde mental e trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes.
- Kurowski, C. M., & Moreno-Jiménez, B. (2002). A Síndrome de Burnout em funcionários de Instituições penitenciárias. In A. M. T. Benevides-Pereira (Org.). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (2004). *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. São Paulo: Ed. Papirus.
- Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas*, 3 (10).
- Lopes, R. (2002). Psicologia Jurídica o cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições penais. *Revista de la Unión Latinoamericana de Psicología*, México.
- Machado, A. G., & Merlo, A. R. C. (2008). Cuidadores: seus amores e suas dores. *Psicologia & Sociedade*, 20 (3), pp. 444-452.
- Marques, A. C. L. (2010). *Vivência de prazer e sofrimento dos oficiais de justiça numa instituição pública do Distrito Federal*. Trabalho final do curso de especialização em psicodinâmica do trabalho. Universidade de Brasília, Brasília.
- Martins, S. R. (2009). *Clínica do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mauro, M. Y. C. (1996). Saúde mental do trabalhador e o enfermeiro. *Revista Enfermagem UFRJ*, Rio de Janeiro, Edição Extra, pp. 81-88.
- Mendes, R. (1995). *Patologias do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Atheneu.
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 3 (1), pp. 59-72.
- Mendes, A. M. (2004). Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In: A. Tamayo (org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Merlo, A. R. C. (1998). Discursos e sintomas sociais: uma reflexão sobre as relações trabalho e saúde. *Educação, Subjetividade & Poder*, 5 (5), pp. 84-91
- Nouroudine, A. (2004). Riscos e atividades humanas: acerca da possível positividade aí presente. In M. Figueiredo, M. Athayde, M. J. Brito, & D. Alvarez (Orgs.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP & A Editora.
- Organización Internacional Del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales em el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra.
- Peiró, J.M. (1993). *Desencadeantes del Estrés Laboral*. Salamanca: Endema.

- Pinheiro F. A., Tróccoli B. T., & Paz M. G. T. (2002). Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares (DORT/LER) relacionados ao trabalho. In: A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (orgs). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Ramos, E. C., & Esper, M. H. (2007). *Síndrome de Burnout na penitenciária feminina de regime semi-aberto*. Trabalho final do curso de administração. Faculdade Anchieta de Ensino Superior do Paraná.
- Rumin, C. R. (2006). Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 26 (4), pp. 570-581.
- Santos, M. M. (2010). *Agente Penitenciário: trabalho no cárcere*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Sauter S. L., Murphi L. R., Hurrell J. J., & Levi L. (1998). Factores psicossociales de organización. In: J. M. Stellman. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Organización Internacional Del Trabajo. p. 34.
- Steenland K., et al. (1997). Incidence of TB infection among NY state prison employees. *Journal Public Health*, 87, pp. 2012–2014.
- Theorell T. (2000). Working conditions and health. In: L. Berkman & I. Kawachi (orgs.). *Social epidemiology*. Oxford: Oxford University Press.
- Trivellato, G. C. (1998). *Metodologias de reconhecimento e avaliação qualitativa de riscos ocupacionais*. São Paulo: Fundacentro.
- Vasconcelos, A. S. F. (2000). *A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes da segurança penitenciária no Rio de Janeiro*. Dissertação de Mestrado, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

Seção II – Artigo Empírico

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DAS AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA

1. Introdução

O trabalho pode ser entendido através de um universo de significados, cujas transformações no tempo e na história trazem implicações aos modos de viver dos trabalhadores (Grisci, 1999). Nesse contexto, o trabalho transita em território ambivalente, uma vez que tanto pode dar origem a processos de alienação e mesmo de descompensação psíquica, como pode ser fonte de saúde e instrumento de emancipação. O labor pressupõe não somente uma preocupação com a eficácia técnica, mas busca incorporar argumentos de proteção e de realização do ego, relativos ao viver em comum, ao mundo social. Assim, o trabalho não é somente a execução de atividades produtivas, mas também é espaço de convivência (Dejours, 1999).

A saúde do trabalhador é vivenciada nas relações de prazer e sofrimento no trabalho. O prazer é naturalmente edificante, enquanto o sofrimento desestabiliza. Para lidar com o sofrimento o sujeito desenvolve estratégias de defesa, que podem ser tanto coletivas quanto individuais. Sendo o sofrimento inerente à condição existencial humana, ele sempre existirá, mas poderá ser amenizado, evitado ou ressignificado (Mendes, 2002; Mendes, Borges & Ferreira, 2002; Mendes, 2007). Vale ressaltar que sofrimento não é sinônimo de doença, assim como prazer não é sinônimo de saúde e o quanto é tênue e estreita a fronteira entre a vivência do prazer e do sofrimento (Almeida & Merlo, 2008).

Trabalhar no sistema penitenciário é usualmente retratado de forma depreciativa e pode-se classificar, por diversas razões, a classe de agente penitenciário como uma ocupação arriscada e estressante. Nos últimos anos foram feitas algumas pesquisas sobre a saúde física e psicológica dessa categoria (Vasconcelos, 2000; Fernandes *et al.*, 2002; Kurowski & Moreno-Jimenez, 2002; Correia, 2006). Nesse contexto, entender a influência da organização do trabalho na qualidade de vida, na saúde mental, no desgaste e no adoecimento dos trabalhadores é de fundamental importância, tanto para a compreensão como para a intervenção em situações de trabalho que podem levar a diversas formas de sofrimento, adoecimento e exclusão (Lancman & Jardim, 2004).

A organização de trabalho e as implicações na saúde de agentes de segurança penitenciária constituem-se como objeto deste estudo. Esses trabalhadores desempenham a função de vigiar e reeducar indivíduos adultos, que são privados de sua liberdade, o que pode vir a tornar este grupo de trabalhadores suscetível ao sofrimento psíquico (Rumin, 2006). Para contemplar o objeto acima, será utilizada a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, que se dedica à análise das relações dinâmicas tecidas entre o sujeito e a organização do trabalho, valorizando os processos subjetivos e intersubjetivos mobilizados no trabalhar (Dejours, 2007).

A escolha pelo enfoque nas agentes de segurança penitenciária se deu em razão da invisibilidade atribuída a essa categoria, mesmo em um país onde as dimensões da realidade carcerária são ambíguas e paradoxais.

1.1 Prazer e sofrimento no trabalho

Considera-se que saúde no trabalho não implica ausência de sofrimento, mas possibilidades internas e externas do sujeito de transformação das situações adversas, no movimento de busca de prazer e fuga do sofrimento. O equilíbrio da saúde no trabalho é marcado pelas vivências de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante no trabalho e pela dinâmica de reconhecimento, fator essencial no processo de construção da identidade do trabalhador (Mendes, 2004).

O estudo sobre saúde mental e trabalho foi renovado pelo trabalho de Christophe Dejours, com a publicação de sua obra na França, traduzida no Brasil sob o nome de *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, em 1987. A utilização do conceito de Psicodinâmica do Trabalho, em substituição ao de Psicopatologia do Trabalho, deu-se a partir do investimento no estudo da normalidade sobre o da patologia e tem como foco a subjetividade do trabalhador em relação à organização do trabalho. As idéias da psicodinâmica do trabalho fundamentam-se no referencial psicanalítico, mas Dejours (1994) pontua que Freud não tratou enfaticamente do trabalho e de suas influências mórbidas sobre o psiquismo humano.

Nesse sentido, é de fundamental importância compreender as formas de organização social do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, bem como na saúde e na forma de adoecimento dos trabalhadores, para assim perceber que situações estão gerando sofrimento e

agravos à saúde (Heloani & Lancman, 2004). A organização do trabalho é uma relação social, é um acordo entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho. Na cultura do trabalho, existem dois aspectos inseparáveis, o modo de ser e o modo de fazer, que contribuirão para se compreender as dimensões do trabalho prescrito e do trabalho real no contexto das organizações. O trabalho prescrito é o modo como o trabalho deve ser executado: a maneira de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar. Já o trabalho real, tem seu cunho processual e dinâmico, emergindo, se organizando e se desenvolvendo para se contrapor a uma racionalidade burocrática, focada na disciplina e na vigilância hierárquica (Ferreira, 2004). A tarefa é o que deveria ser feito segundo as especificações dadas. A atividade é o que se faz realmente (Dejours, 2004a).

A centralidade do trabalho no mundo contemporâneo tem sido constantemente afirmada, sendo que o trabalho é parte fundamental na construção da saúde e da vida e estabelece uma relação com o real (Eccel, Grisci & Tonon, 2010). Nesse sentido, o sofrimento no trabalho é inevitável, pois coloca o sujeito na presença do inesperado, podendo gerar uma sensação de fracasso e incapacidade. É importante nessa dinâmica analisar quais são os destinos possíveis para o sofrimento, podendo este ser transformado em prazer e criatividade ou resultar em frustração e adoecimento (Dejours, 2007).

O trabalho pode ser fonte de prazer, ao possibilitar a aplicação da inteligência e, ainda, quando se reconhece a importância da mesma para a organização laboral. O trabalho, assim, é percebido como saúde, pois as relações do mesmo se tornam mediadoras das realizações do sujeito e da construção da sua identidade (Dejours, 2004b). Quando a atividade do trabalhador é reconhecida e valorizada pela organização, o trabalho se torna estruturante na identidade do indivíduo. Mas quando esta mesma atividade não é significativa para o sujeito, para a organização nem para a sociedade, ela pode ser fonte de sofrimento (Dejours, 1992).

O trabalho não existe sem sofrimento, pois este é componente da realidade dos indivíduos. Mesmo nas situações em que determinado sofrimento é suprimido, acaba por ressurgir sob outra forma, fazendo com que o sujeito lhe dê um sentido (Dejours, 1992). O sofrimento laboral não conduz necessariamente ao adoecimento, podendo contribuir no crescimento do trabalhador.

Uma das descobertas mais importantes realizadas pela teoria dejouriana foi à constatação de que os indivíduos desenvolvem estratégias de defesa individuais e coletivas, para fazer uso frente ao sofrimento e aos constrangimentos ligados ao trabalho. Segundo

Dejours (1994), o sofrimento pode promover estratégias defensivas, suscitando assim uma ideologia defensiva, em que seu caráter é vital, fundamental e necessário. As estratégias coletivas de defesa podem surgir substituindo os mecanismos de defesa individuais, com o intuito de ressignificar algo que causa sofrimento e agindo sobre a percepção da realidade, tornando-a mais suave, concedendo ao sujeito uma segurança que, apenas com suas próprias defesas, ele seria incapaz de garantir. Apesar de cada sujeito vivenciar o sofrimento de maneira individual, os sujeitos, no grupo de trabalho, constroem estratégias defensivas que funcionam como recurso para minimizar ou negar o sofrimento. Essas estratégias coletivas diferenciam-se das individuais à medida que desaparecem, quando afastada a situação que gera sofrimento (Dejours, 1994).

Além de exercer um papel de proteção contra os afetos dolorosos vindo das adversidades do trabalho e estabelecendo uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores, as estratégias defensivas podem operar como um sinal de alerta para a saúde psíquica dos sujeitos. A intensidade do uso das defesas pode levar ao seu fracasso, anestesiando o sofrimento vindo do ambiente laboral e, conseqüentemente, levar ao adoecimento e à alienação (Barros & Mendes, 2003). É nesse contexto que a clínica psicodinâmica pode apresentar sua contribuição como possibilidade de recriar uma nova organização de trabalho, novas normas do fazer e do viver junto. Para isso, é necessário conhecer, desconstruir e reconstruir o modo defensivo coletivo (Mendes & Araújo, 2011).

Para Dejours (2010), a Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina clínica, que se apóia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, trazendo a idéia de que é o sujeito que luta contra a loucura do trabalho, as patologias e a doença mental. A clínica do trabalho e da ação, proposta por Dejours, favorece o lugar da autonomia, criação e negociação: estruturação de estratégias saudáveis para mediar o sofrimento, ressignificá-lo e convertê-lo em vivência de prazer (Mendes & Araújo, 2011). Desta forma, a fala do trabalhador é fundamental para compreendermos o prazer-sofrimento e a saúde do trabalhador (Mendes, 2007).

1.2 O Sistema Prisional Brasileiro e do Rio Grande do Sul

O Brasil mantém um total de aproximadamente 1283 estabelecimentos prisionais para o cumprimento de penas, distribuídas em unidades estaduais, tais como: Cadeia Pública, Penitenciárias, Casa do Albergado, Central de Penas Alternativas, Central de Observação,

Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico, Colônia Penal Agrícola, Industrial ou similar e Patronato. No sistema brasileiro, de modo geral, de acordo com a lei de execução penal, os estabelecimentos penais são classificados conforme a natureza e o tipo de regime das pessoas presas. A *casa do albergado*, foco desta pesquisa, destina-se ao cumprimento da pena em regime semiaberto e aberto (LEP, 1984).

Entre 1998 e 2003, houve um aumento de 6.069 presos no sistema, ou seja, um acréscimo de 48,01% sobre o total do ano de 1998. Ao longo desse período, foram criadas 5.035 novas vagas que, em níveis mínimos, permitiram a manutenção da situação de superlotação (Ministério da Justiça, 2004).

No decorrer de 2003, a média mensal de entradas no sistema prisional brasileiro manteve-se em 1.500 novos presos. Ainda assim, no ano de 2003, em todo Brasil, aproximadamente 300.000 mandados de prisão encontravam-se pendentes de cumprimento. No Brasil, o número de mulheres presas permanece inferior ao número de homens, embora tenha crescido a população feminina atrás das grades. Em 2003, havia 12.527 mulheres presas e no mesmo período, havia 272.462 homens presos (Ministério da Justiça, 2004).

No Estado do Rio Grande do Sul, apenas no ano de 2002, a massa carcerária aumentou em 1.600 presos, enquanto na década de 1990 o aumento anual era de cerca de 400 presos. Dessa forma, o crescimento populacional gaúcho tem sido maior atrás das grades do que na rua. De 2001 a 2003, a população prisional aumentou 24,8% enquanto a população em geral aumentou 1,9% (Governo do Estado, 2006).

Os números demonstram que a situação do sistema prisional gaúcho é cada vez mais preocupante. O aumento populacional carcerário desmedido, sem o equivalente aumento no número de vagas, pode ser observado até mesmo na população prisional feminina (Governo do Estado, 2006).

No Rio Grande do Sul, dados de 2007 apresentados pelo Sistema Integrado de Informações Penitenciárias (INFOPEN), informam que a população carcerária está composta de 24.694 homens e 879 mulheres. O resultado do crescimento da população prisional, não acompanhado pela criação de novas vagas, é a superlotação dos estabelecimentos e o aumento do déficit de vagas. Enquanto em 2003 o déficit de vagas era de 2.900 presos, em 2006 a população carcerária do Rio Grande do Sul contabilizava um déficit de 7.562 vagas. A capacidade nominal do sistema composto pelas 92 casas prisionais, segundo dados de 2009 do Tribunal de Justiça, é de 17.966 presos, abrigando, no entanto, 28.645 (Tribunal de Justiça, 2009).

Em contrapartida, o número de pessoal encarregado das execuções penais não aumenta na mesma medida que aumenta a população atrás das grades (Ministério da Justiça, 2004). De acordo com o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), em dezembro de 2006, os servidores penitenciários no Brasil compunham um quadro de 61.275 pessoas, dos quais 46.310 são agentes penitenciários (76% do total de funcionários). No Rio Grande do Sul existem 2.101 agentes penitenciários, totalizando 2.806 funcionários integrantes do sistema prisional. Sendo assim, os agentes penitenciários correspondem a 75% dos servidores do sistema prisional do Estado (DEPEN, 2006).

Além de facilitarem o entendimento da dimensão do sistema prisional, os dados acima contribuem para que se perceba a importância de pesquisas nessa área, haja vista a quantidade de pessoas envolvidas. Os agentes penitenciários estão em contato direto com as apenadas e, portanto, estão mais suscetíveis à influência dos paradoxos e ambiguidades carcerárias.

1.3 Agentes de Segurança Penitenciária

Os agentes da segurança penitenciária são aqueles que realizam serviços de vigilância, custódia e disciplina dos encarcerados e, para isso, o desenvolvimento dessas atividades é executado em determinadas condições de trabalho, que podem determinar riscos para a saúde física e/ou mental dos agentes (Kurowski & Moreno-Jiménez, 2002). Existem agentes penitenciários masculinos e femininos, sendo que o gênero dos internos é que vai determinar a quantidade de agentes de cada sexo que vão atuar dentro de determinado presídio (Taets, 2009). O presente estudo realizou-se em um albergue feminino, sendo as participantes agentes penitenciárias do gênero feminino.

A denominação Agente de Segurança Penitenciária – ASP – cabe aos trabalhadores de segurança e disciplina das unidades penais e hospitalares, independentemente das funções que exercem ou dos postos em que trabalham. Como exigências para admissão ao cargo de ASP, segundo a Lei nº 9.228, de 1º/02/1991, o candidato deve ter entre 21 e 35 anos completos, ter concluído o ensino médio e submeter-se a concurso público. Nos documentos exigidos para inscrição na Escola de Formação, nota-se a preocupação com o passado jurídico e criminal dos aprovados (Vasconcelos, 2000).

Segundo a Superintendência dos Serviços Penitenciários [SUSEPE] (2006), na descrição sucinta das atribuições e dos cargos, no que se refere aos Agentes de Segurança Penitenciária, consta cuidar da disciplina e segurança dos presos; fazer rondas periódicas;

fiscalizar o trabalho e o comportamento da população carcerária, observando os regulamentos e normas próprias; providenciar a assistência aos presos; informar as autoridades competentes sobre as ocorrências surgidas no seu período de trabalho; verificar as condições de segurança física do estabelecimento; verificar as condições de limpeza e higiene das celas e instalações sanitárias de uso dos presos; conduzir viaturas de transporte de presos, quando habilitados para tal; operar sistemas de rádio comunicação na área da SUSEPE; assistir e orientar, quando necessário, o estágio de alunos da Escola Penitenciária; registrar ocorrências em livro especial; efetuar registros de suas atividades e mantê-los atualizados, bem como elaborar relatórios periódicos dos mesmos; orientar e coordenar trabalhos a serem desenvolvidos na sua área, por auxiliares de serviços penitenciários; usar da responsabilidade inerente ao cargo, solicitando, se possível, ajuda policial na captura de presos evadidos, desde que tenha conhecimento da evasão e saiba o lugar em que se encontra o evadido, ou venha a se deparar com ele; fiscalizar a entrada e a saída de pessoas e veículos nos estabelecimentos penais, incluindo execução de serviços de revistas corporais; efetuar a conferência periódica da população carcerária, realizar a identificação e a qualificação dos presos; executar outras tarefas correlatas. Sua jornada de trabalho constitui-se de 40 horas semanais em regime de plantões de 12h por 24h e de 12h por 36h (sucessivamente) (SUSEPE, 2006).

Os agentes podem ser designados pela Direção da Unidade a desempenhar tarefas burocráticas em seções, tais como: custódia, classificação, subsistência, material, zeladoria, atividades gerais. Nesses casos, o ASP não estabelece relação direta com o efetivo carcerário e é exigido dele o cumprimento das exigências que dizem respeito à seção na qual trabalha. São os chamados “diaristas”, por trabalharem oito horas diárias, apenas em dias úteis. Por outro lado, os ASPs que executam tarefas diretamente ligadas à segurança e disciplina trabalham em turnos. O trabalho é dividido em turmas de acordo com as necessidades de cada Unidade Prisional (Santos, 2010).

Pode-se classificar, por diversas razões, a categoria de agente penitenciário como uma ocupação arriscada e estressante. Esse trabalho pode levar a distúrbios de várias ordens, tanto físicos quanto psicológicos. O risco e a vulnerabilidade são inerentes às características de trabalho no cárcere (Lourenço, 2010). Segundo Vasconcelos (2000), na maioria das vezes o agente aprovado em concurso não tem nenhuma intimidade com o mundo prisional e resente-se da maneira como são iniciados no trabalho, sem o suporte necessário nesse primeiro momento. Nesse sentido, Correia (2006) aponta que a profissão do Agente Penitenciário, por sua natureza, requisita uma abordagem e um conjunto de medidas de

proteção que garantam à integridade social, econômica e psicológica, inclusive através de formação continuada e diferenciação nas condições trabalhistas.

Conforme Rumin (2006), os agentes da segurança penitenciária desempenham tarefas complexas e pode-se pensar que estes trabalhadores estão expostos há pelo menos três tipos de situações ansiogênicas, sendo elas: risco eminente de violência em seu cotidiano de trabalho, percepção pelo trabalhador da degradação da sua saúde e escolha desta profissão.

A primeira situação ansiogênica aponta o risco eminente de violência em seu cotidiano de trabalho, que pode ser estendido aos seus familiares e, também, o fato de ser reconhecido fora do ambiente de trabalho pela rede relacional dos sentenciados. A segunda se daria pela percepção do próprio trabalhador, na degradação da sua saúde, seja por fatores biológicos ou psíquicos. A terceira refere-se à escolha profissional nem sempre se dar de maneira livre, pelo desejo do sujeito e sim pela questão da obtenção do sustento, gerando, desta forma, fonte de sofrimento psíquico (Rumin, 2006).

Devido às suas atividades, os funcionários das penitenciárias estão expostos a riscos de segurança pessoal, de saúde, pela possibilidade de contrair doenças infectocontagiosas, e riscos com a organização do trabalho e o desenvolvimento profissional (Kurowski & Moreno-Jiménez, 2002). As relações sociais e familiares dos agentes estão fortemente perpassadas pelas dificuldades ligadas à atividade que exercem no dia-dia. Medo, anseio, insegurança e agressividade estão sempre presentes nas relações que esses trabalhadores mantêm no âmbito doméstico, indicando uma falta de repouso do papel de agente, que ocupa a casa e o mundo, o dentro e o fora, o antes e o depois do trabalho (Vasconcelos, 2000).

O estudo de Rumin (2006), com agentes penitenciários do estado de São Paulo, objetivou avaliar as condições de trabalho e os possíveis impactos sobre a saúde dos trabalhadores e identificou que o reduzido número de servidores penitenciários tem levado estes a uma sobrecarga de trabalho. Os estudos com agentes penitenciários do Rio de Janeiro (Vasconcelos, 2000) e de Salvador (Fernandes et al, 2002) identificaram riscos biológicos desses trabalhadores serem contaminados por tuberculose e hepatite, em função das péssimas condições de trabalho. O estudo de Santos (2010) com agentes penitenciários do Rio Grande do Sul e do Rio Grande do Norte, constatou que outro fator de risco para os agentes penitenciários é o fenômeno da superlotação, pois esta última pode aumentar os riscos de ataques violentos entre os próprios encarcerados e entre os encarcerados e os agentes. Ainda nesse contexto, a violência, a corrupção, as doenças e a promiscuidade tendem a aumentar significativamente.

No cenário internacional, uma pesquisa realizada em 1997, apontou as 20 profissões mais estressantes, ficando em primeiro lugar a de *prison officer*, ou oficial de prisão – no Rio Grande do Sul o termo é equivalente a Agente Penitenciário –, à frente, por exemplo, de profissões como policial, bombeiro, paramédico e militar (Cooper, 1997).

As situações que levam o agente penitenciário ao estresse no trabalho, embora sejam, por muitos reconhecidas, não tem sido levadas a sério pelos seus superiores. Sabe-se, porém, que os serviços de natureza carcerária, particularmente os serviços destinados ao agente penitenciário, constituem organizações bastante peculiares, concebidas em função das necessidades da sociedade, o agente penitenciário tem uma função de reeducador social, tendo a responsabilidade de ajudar na preparação do detento para sua volta ao convívio social, sendo que na maioria das vezes, o agente não dispõe de condições estruturais e psicológicas para exercer esta função (Vasconcelos, 2000; Correia, 2006).

Podemos observar que na atual conjuntura judiciária do país, não existe, na maioria dos casos, possibilidade para que o agente penitenciário exerça sua função com tranquilidade, pois existem presídios superlotados, causando assim más condições de trabalho, observou-se que, em muitos casos, apenas um agente penitenciário deve se desdobrar para realizar um trabalho que deveria ser dividido entre mais agentes, mas devido à falta de pessoal é distribuído de forma exacerbada fazendo com que se exceda o nível de tarefas que cada um poderia exercer (Santos, 2010).

A falta de possibilidades de ascender a cargos superiores acaba desestimulando o agente penitenciário, pois não existem programas a respeito de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nem um plano de carreira definido. Em decorrência, a motivação ou estímulo para que o trabalhador sinta um mínimo de satisfação pelo trabalho que executa fica defasada (Kurowski & Moreno-Jiménez, 2002). Ao encontro do exposto, Vasconcelos (2000) aponta que a questão da valorização profissional constitui uma das grandes frustrações dos agentes, devido à ausência de um Plano de Cargos e Salários, que lhes permita uma mudança qualitativa por meio de promoções asseguradas legalmente. O estudo de Lourenço, (2010) indica que, na percepção dos agentes, as autoridades desconhecem o cotidiano prisional e não valorizam devidamente quem nele trabalha. Uma queixa rotineira, sobretudo de quem já está há mais tempo trabalhando no sistema prisional, é que os agentes nunca, ou quase nunca, são ouvidos sobre como a cadeia deveria funcionar, nem sobre o que deveria ser feito para que ela funcionasse melhor. Vivenciando de perto a cultura da prisão, os agentes afirmam poder conhecer melhor as chances de sucesso, a efetividade e a funcionalidade de certos procedimentos e propostas a serem adotados.

As características psicogênicas das cargas de trabalho (Laurrel & Noriega, 1989) a que estão expostos os agentes de segurança penitenciária podem tornar este grupo de trabalhadores suscetível ao sofrimento psíquico (Rumin, 2006). Os trabalhadores em geral possuem determinada carga de trabalho, esta carga diz respeito às exigências que o trabalho os impõe, podendo ela ser definida como quantitativa ou qualitativa. A qualitativa refere-se à dificuldade que o trabalho impõe em relação à capacidade do agente penitenciário de exercer suas funções. A quantitativa esta ligada à quantidade de trabalho que o agente deve desempenhar, muitas vezes, neste caso, mais do que tem capacidade de suportar, isto pode acarretar em desgastes psicológicos, físicos e mentais.

A atividade do agente faz com que não seja possível relaxar, mesmo nas horas de descanso no plantão, aliando sentimentos desconfortáveis de desprazer e insatisfação com agressividade constante, risco e coragem permanentes, demonstrando que o trabalho destes é marcado por contradições (Vasconcelos, 2000). Assim, a influência da prisão na vida de quem nela trabalha não se esgota quando terminam os turnos de trabalho. As estratégias de superação também transcendem os muros e são incorporadas ao estilo de vida dos agentes (Lourenço, 2010).

Centurião (1990, p. 47) afirma que o Agente Penitenciário, “está em íntimo contato com os detentos”, e que tendo em vista as características de sua função, mesmo que quisesse, não poderia se afastar desses enquanto está em seu período de plantão. O mesmo é todo tempo “solicitado e procurado” pelos presos e mesmo durante a noite deve estar em vigilância permanente a fim de detectar qualquer alteração que possa acontecer, ou seja, o trabalho é contínuo e intenso. O agente, ao ingressar em um presídio, mesmo que por turnos determinados, fica isolado de seu convívio social. O contato com familiares é restrito durante os turnos de trabalho e mesmo os telefonemas só podem ser feitos em caráter emergencial e por pouco tempo. Quando acontece algum incidente e o agente tem que permanecer com a escolta de um preso, nem sempre à hora de saída dos turnos é respeitada (Lourenço, 2010).

A saúde mental do agente penitenciário tem despertado preocupação, pois o presídio é um ambiente estressante onde ocorrem vários casos de afastamento do trabalho por decorrência de desgaste emocional ou de outros fatores relacionados (Rumin, 2006). Diante do exposto, destaca-se que o tema desta pesquisa possui relevância, pois trata da saúde do trabalhador e dos fatores que podem desencadear prejuízos psicossociais em funcionários que desempenham as funções de vigilância, custódia e disciplina dos apenados. Na análise das condições de trabalho desse grupo, foram identificados riscos de violência, precariedade nas condições de trabalho, riscos biológicas, entre outros. Soma-se a isso o escasso número de

estudos sobre a categoria de agente de segurança penitenciária, em especial, com relação a agentes do gênero feminino.

Dessa forma, pretende-se no presente estudo identificar os aspectos da organização de trabalho que produzem prazer e os que produzem sofrimento no trabalho das Agentes de Segurança Penitenciária e descrever as estratégias defensivas utilizadas por estas trabalhadoras no seu cotidiano laboral.

2. Método

Esta pesquisa utilizou a abordagem qualitativa com delineamento descritivo. No que se refere ao delineamento, Gil (1995) aponta que pesquisas de cunho descritivo têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de um grupo.

2.1 Participantes

Participaram do estudo oito agentes de segurança penitenciária do gênero feminino que desempenham suas atividades em um Albergue Feminino da região metropolitana de Porto Alegre/RS. Utilizou-se como critério de inclusão o fato de estar há pelo menos um ano trabalhando nesta função. Considerou-se o critério de saturação teórica, em que o fechamento amostral é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, certa redundância ou repetição, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados (Denzin & Lincoln, 1994).

Tabela 1 – Características sócio demográficas das participantes

	ASP 1	ASP 2	ASP 3	ASP 4	ASP 5	ASP 6	ASP 7	ASP 8
Idade	48	39	29	36	49	54	44	51
Situação Civil	Divorciada	Casada	Divorciada	Casada	Divorciada	Divorciada	Divorciada	Casada
Filhos	0	0	0	1	0	1	1	3
Tempo na Susepe (anos)	11	8	2	10	11	20	11	22
Carga Horária Semanal	40	40	Quinzena	Quinzena	40	Quinzena	40	40
Hora extra	20	8	15	Não	Não	20	20	40
Turno de trabalho	24 x 72	24 x 72	24 x 24	24 x 24	Diarista	24 x 24	Diarista	24 x 72
Outra função	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Afastamento do trabalho	Não	Não	Afastamento por Estresse	Afastamento por Hérnia de Disco	Não	Não	Não	Não

Percebe-se que a idade das participantes varia de 29 anos a 54 anos. Quanto à situação civil, das oito agentes entrevistadas, apenas três dessas estão casadas e as outras cinco encontram-se divorciadas. Quatro delas possuem filhos. O tempo de trabalho na função varia de 2 anos a 22 anos. O turno de trabalho aparece nos regimes de plantões de 24 por 72 horas, plantões de 24 por 24 horas e como diaristas (que trabalham em horário comercial). As participantes relataram não ter outra função, apenas uma delas relatou que vende avon para auxiliar na renda. Quanto ao afastamento do trabalho, a maioria respondeu nunca ter precisado, apenas duas relataram terem se afastado, uma por estresse em decorrência da pressão da função e, a outra, em consequência de uma hérnia de disco por não estar acostumada com o peso de abrir e fechar celas e cadeados.

2.2 Instrumentos

Foi elaborado um questionário sócio demográfico com objetivo de coletar informações para a caracterização das participantes e foi utilizada uma entrevista semiestruturada (ANEXO A), que combinou perguntas fechadas com outras abertas, nas quais foi privilegiada a fala dos indivíduos expressa nessas ocasiões (Minayo, 1994). A entrevista teve questões

referentes a temas previamente definidos: descrição do trabalho, aspectos que trazem satisfação e insatisfação no trabalho, estratégias para enfrentar o dia-a-dia de trabalho e sentimentos relacionados ao trabalho.

2.3 Procedimentos de Pesquisa

Este trabalho foi submetido ao Comitê de Ética Em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos e aprovado sob o número CEP 11/173 (ANEXO B). A pesquisa foi realizada conforme a Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e a Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia que regulamenta a pesquisa com seres humanos.

Primeiramente, foi feito contato com a direção da Susepe, onde foi solicitada cópia do projeto e, em seguida, houve a aprovação da pesquisa. Após isto, procurou-se a diretora do local para apresentar o projeto. Posteriormente, foi realizado um contato com as funcionárias da instituição. Em concordância, as participantes preencheram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a autorização do estudo (ANEXO C). As entrevistas foram gravadas e realizadas no mês de janeiro de 2012, com duração de aproximadamente 40 minutos, nas dependências do Albergue Feminino, sendo agendadas antecipadamente, mediante solicitação à diretora. Depois de realizadas as entrevistas, foram feitas as transcrições das mesmas para dar início à análise dos dados. Posteriormente, o material foi submetido a uma análise de conteúdo a priori, conforme os objetivos do estudo (Bardin, 1994).

3. Resultados e Discussão dos dados

O trabalho pode ser entendido como um aspecto fundamental para a vida das pessoas e constituir-se em um dos pilares para a estabilidade da família e da sociedade (Flach, Grisci, Silva & Manfredini, 2009). O trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho. Assim sendo, podemos considerar que tanto o modelo de organização do trabalho prescrito pela organização, como as relações subjetivas dos

trabalhadores com o trabalho, têm papel fundamental na determinação de vivências de prazer (Mendes, 1995).

“Eu sinto prazer no que faço, é uma conquista minha, fiz concurso e passei sozinha. Posso dizer que tenho orgulho de mim mesma e sou apaixonada pelo que faço” (ASP 1).

“Eu gosto do que eu faço, por isso tu consegue trabalhar melhor, mesmo precário tu faz melhor teu trabalho, porque tu gosta” (ASP 4).

“Quando nós fazemos uma revista e achamos algo escondido, seja com as presas ou no alojamento, isso mostra que cumprimos nosso trabalho” (ASP 2).

A inexistência de melhores horizontes profissionais é apontada na ausência de programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, bem como na ausência de um plano de carreira definido (Vasconcelos, 2000; Kurowski & Moreno-Jiménez, 2002). No entanto, é compensada pelo salário que, embora não seja totalmente satisfatório, é apontado como razoável, sendo considerado um dos melhores dentro da carreira policial.

“O salário também poderia ser melhorado, mas por outro lado, se for comparado aí ao que se paga é satisfatório nesse aspecto, fazendo um parâmetro é” (ASP 8).

Outro fator assinalado como vantagem é a escala de serviço, permitindo trabalharem 24 horas e folgarem 72.

“Uma coisa que considero boa é a escala de trabalho, tu trabalha um dia e folga três, pode ir no médico, fazer tuas coisas. O salário é bom, ao menos pra mim, eu considero bom” (ASP 1).

Isso proporciona aos agentes exercerem outras atividades nos dias de folga (até mesmo dentro do sistema penitenciário), os chamados “bicos”, complementando a renda familiar.

“A carga horária acho boa, comparando com outros serviços, tenho possibilidade de fazer diárias e aumentar um pouco a renda e, às vezes, acho que é mais seguro aqui do que lá fora” (ASP 3).

No entanto, há de se considerar que o trabalho também pode ser fonte de doença, risco e desprazer, o que revela o caráter ambíguo do mesmo. O sofrimento psíquico do profissional pode ser percebido quando o trabalho deixa de ser motivo de prazer, bem estar, satisfação, sentir-se útil, passando a ser lugar de dor, sofrimento e cansaço. A carga psíquica aumenta quando o trabalhador relata que não é valorizado, e faz seu trabalho de forma mecânica, ocorrendo um desgaste tanto físico como emocional. As condições de trabalho inadequadas prejudicam o bem estar e a satisfação no ambiente de trabalho (Dejours, 1992, 1994).

Nas condições materiais do trabalho, que englobam tarefas ditas de execução, o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho, constrangido

por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (Dejours, 1992). Prescreve-se para o agente a função de garantir a guarda das Unidades e a vigilância permanente, no entanto, o efetivo cumprimento desta prescrição nem sempre é possível diante das condições reais de trabalho. As estratégias adotadas pelos agentes diante das adversidades podem, de alguma maneira, permitir a manutenção da funcionalidade das Unidades, mas podem também implicar importantes concessões quanto à natureza do trabalho e incremento das cargas psíquicas (Fernandes *et al*, 2002).

“A parte de fazer revista íntima é desagradável, seja nas presas ou nas visitas, é algo constrangedor pra elas e pra nós. Considero frustrante, porque falta condições de trabalho, se tivéssemos um raio X facilitaria nosso trabalho, porque ao invés de fazer revista íntima, a presa passaria ali e deu. Às vezes, não funciona o detector de metais, aí temos que chegar mais perto, mas não podemos encostar nelas” (ASP 2).

“Há falta de condições pra trabalhar, falta estrutura, falta viatura, porque a nossa vive quebrada. O procedimento é exigido de um jeito, mas tem que fazer do jeito que dá e se dá errado, tu responde por isso” (ASP 3).

“Falta condições de trabalho, lugar pra descansá, material pra trabalhá” (ASP 4).

“Tem o sentimento de tu querer fazer mais e não ter condições pra isso. É a falta de condições pra trabalhar, as viaturas caindo aos pedaços, a falta de recursos, chega ao ponto de não termos folha de ofício pra trabalhar. Muitas vezes, comprarmos do nosso bolso pro trabalho não parar. Faço o melhor que posso, as condições são precárias, não é questão de não querer fazer, é não ter como fazer. Então, às vezes, é aquele se vira nos 30. Vai muito da tua vontade de trabalhar, às vezes, pegamos ônibus pra ir na Susepe pois as viaturas estão estragadas, tiramos do nosso bolso pras coisas mais urgentes e as outras acabam ficando” (ASP 5).

“O agente meio que tem que fazer milagre. Então, muitas vezes, a gente faz coisas que não tem e a gente faz. Se der certo, bom, de ser errado, tu vai responder por dar errado. Se der errado tu vai responder por que não devia ter feito” (ASP 8).

Trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também conviver. Assim, uma organização do trabalho racional deve antes de tudo preocupar-se com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção do ego e à realização do ego, ou seja, à saúde e ao mundo subjetivo (Dejours, 1999). Foi destacado que nem sempre existe boa convivência entre pares.

“E ainda tem os colegas que fazem fofoca, que querem te apunhalar” (ASP 6).

Segundo Dejours (1994), o sofrimento pode promover estratégias defensivas, suscitando assim uma ideologia defensiva, em que seu caráter é vital, fundamental e necessário. Sendo assim, o sofrimento pode aparecer por meio de ansiedade exagerada e, conseqüente, endurecimento emocional, como apresenta as falas a seguir:

“Sentimento? Que que é isso? Com o tempo tu fica mais dura, não se emociona bem assim” (ASP 6).

“Com o tempo tu acaba ficando mais fria sentimentalmente, tu acostuma com as situações que acontecem” (ASP 4).

“No trabalho eu procuro ser bem profissional, estritamente profissional. Quanto menos sentimento existir melhor, tanto positivos quanto negativos, nem afetividade, nem ressentimento” (ASP 8).

As estratégias defensivas são mecanismos individuais e coletivos de negação e racionalização da realidade de trabalho que faz sofrer. A racionalização compõe justificativas socialmente valorizadas para explicar situações desconfortáveis, desagradáveis e dolorosas que propiciam risco e impõem ritmo acelerado e/ou exigem elevados índices de desempenho e produtividade.

“Procuro fazer o que me cabe, não levando pra fora daqui os problemas aqui de dentro, assim como não trazendo os problemas lá de fora aqui pra dentro” (ASP 7).

Essas estratégias, fundamentadas na negação e na racionalização, consistem na minimização da percepção do que faz sofrer. Embora protejam contra os afetos dolorosos vindo das adversidades do trabalho, as estratégias defensivas podem operar como um sinal de alerta para a saúde psíquica dos sujeitos. A intensidade do uso das defesas pode levar ao seu fracasso, anestesiando o sofrimento vindo do ambiente laboral e, conseqüentemente, levar ao adoecimento e a alienação (Dejours, 1997; Barros & Mendes, 2003).

“Me preparo psicologicamente pra enfrentar o trabalho, sabendo que vai ser difícil. Quando venho pra cá, esqueço a família lá fora e quando saio daqui, esqueço aqui dentro. Às vezes, nem lembro que sou agente penitenciária” (ASP 6).

O reconhecimento surge como outro elemento fundamental para que o sofrimento no trabalho ganhe sentido e possa se transformar em prazer. Para Dejours (1997, 1999), o sentido do trabalho vincula-se ao estabelecimento de uma dinâmica de reconhecimento, que é condição indispensável no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho e se dá por duas vias de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza. O primeiro diria respeito à utilidade técnica, social ou econômica dada à atividade singular desempenhada pelos trabalhadores. Quem estaria em condições de

proferir esse julgamento seriam aqueles que, em relação ao sujeito, encontram-se em uma posição hierárquica superior, em que poderíamos entender como um julgamento vertical (Merlo, 2002).

“Não há reconhecimento. A Susepe não está nem aí pra nós” (ASP 2).

“Não tem reconhecimento na Susepe” (ASP 3).

O julgamento de beleza é aquele efetuado pelos pares, ou seja, aqueles que, situados na mesma faixa hierárquica e compartilhando o mesmo ofício, estão em condições de avaliar a singularidade e a beleza do trabalho executado, ao qual poderíamos entender como um julgamento horizontal. Importante ressaltar que o julgamento deve referir-se ao trabalho e não à pessoa, para permitir a construção da identidade. (Merlo, 2002). Embora faça parte das expectativas de todos trabalhadores, o reconhecimento raramente é conferido de modo satisfatório.

“Por horas, até que tu é reconhecida, tem gente que sabe que a gente trabalha, que faz tudo corretamente” (ASP 6).

“Acho que o trabalho é reconhecido por alguns, mas não se pode agradar a todos” (ASP 7).

A Organização do Trabalho é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente), que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no *locus* de produção e balizam o seu funcionamento. As condições de trabalho são constituídas pelos elementos estruturais presentes no *locus* de produção e caracterizam sua infra-estrutura, apoio e práticas administrativas. As relações de trabalho são constituídas pelos elementos interacionais, que expressam as relações sócio profissionais de trabalho, presentes no *locus* de produção e caracterizam sua dimensão social (Ferreira & Mendes, 2003).

O agente da segurança penitenciária, sem recursos materiais disponíveis e tendo que conviver com o modo degradado de funcionamento da prisão, utiliza como saída para a falta de racionalidade do trabalho a intuição e a experiência acumulada, implementando arranjos e improvisações para realizar o serviço. Essas soluções, realizadas na base do imprevisto, acabam por gerar o medo, que leva igualmente à violência, formando um círculo vicioso que se instala, num universo brutal e impiedoso. Tal situação castiga, sobretudo a saúde do agente, vítima das cargas pesadas decorrentes do trabalho precário (Vasconcelos, 2000).

As deficiências de recursos disponíveis, muitas vezes, por não serem de conhecimento da população, geram nela descontentamento e incompreensão. Recursos humanos e materiais são peças essenciais no contexto do trabalho, e a sua escassez pode prejudicar o desenvolvimento das tarefas a serem executadas (Camelo & Angerami, 2008). A precarização

das condições de trabalho trás consequências nocivas para a saúde do trabalhador (Ferreira, 2009; Mendes 2007). Nesse estudo, verificou-se que as condições de trabalho não são favoráveis, tanto em termos físicos como de equipamentos, observou-se a falta de materiais para trabalhar, baixo número de funcionários, más condições das viaturas, falta de cursos de capacitação.

Como se pode constatar, o trabalho do agente é permeado por contradições. Ao mesmo tempo em que a escala de trabalho se destaca como atrativo em termos de ganhos monetários, ao propiciar a chance de ter outra fonte de renda, a relação custo / benefício desse ganho contabiliza perdas valiosas na qualidade de vida do agente. O salário é apontado como razoável, mas a necessidade de realizar um trabalho extra demonstra ser insuficiente e traz como contrapartida muitas queixas dessa sobrecarga.

“E outra coisa seria acabar com as horas extras, mas pra isso precisava oferecer um salário melhor, porque tem gente que saí de um lugar e vai pra outro, imagina isso anos a fio, a pessoa não descansa, acaba agindo como os presos, acaba ficando louco. Mas tem gente que já incorporou essas horas extras como salário, não vai ser fácil deixar, então teria que ter um posicionamento firme da Susepe” (ASP 5).

Ainda sobre a escala de trabalho, é possível a dupla carga horária no Rio Grande do Sul. Nesse sentido, o agente penitenciário pode cumprir a carga horária de 24/24 horas. Três entrevistadas estavam trabalhando no regime de Quinzena (como elas denominam), em que trabalham os primeiros 15 dias do mês no local em que são lotadas (por lotação, entende-se a unidade específica do sistema prisional, na qual o servidor está vinculado) e nos outros 15, fazem diária em outro estabelecimento penal, trabalhando em um dia e folgando no outro. Dessa forma, há um aumento substancial da renda, bem como uma exposição duplicada aos fatores de risco (Santos, 2010).

Essas condições agravam o sofrimento, dificultam sua transformação e abrem caminho para as novas patologias do trabalho. Entre elas, destaca-se a patologia da sobrecarga, que decorre de uma carga de trabalho que extrapola a capacidade das pessoas; relaciona-se à intensificação do trabalho, sendo reforçada pela ideologia da excelência (Dejours, 2007; Mendes, 2007).

Conclui-se que a vivência de sofrimento no trabalho está relacionada ao contexto de trabalho (organização, condições e relações de Trabalho), no qual as atividades são realizadas. Especificamente, o sofrimento instala-se a partir do momento no qual os trabalhadores tornam-se impossibilitados de sentir prazer de forma direta e/ou de utilizar o processo de mobilização coletiva (modos de agir coletivo dos trabalhadores, viabilizados no espaço

público de discussão e na cooperação), em função das restrições do contexto no qual o trabalho é desenvolvido, restando-lhe o uso das defesas, que podem servir de proteção e, ao mesmo tempo, levar a uma espécie de alienação (Dejours, 1994, 2007; Ferreira & Mendes, 2003).

4. Considerações Finais

Quanto aos resultados finais da pesquisa, pode-se observar que as funcionárias não estão totalmente satisfeitas com suas condições, e também não se consideram totalmente insatisfeitas. A exigência que a função de agente penitenciária impõe aos trabalhadores gera algumas situações que podem levar ao sofrimento psíquico. Alguns fatores foram identificados, tais como: a desmotivação e o sentimento de impotência pelas condições inadequadas de trabalho, a falta de reconhecimento e a qualidade de vida precária, estes fatores são considerados altamente prejudiciais, influenciando o comportamento do indivíduo, tornando-o mais fadigado, com poucas perspectivas sobre o futuro, frustrado, ansioso.

Os achados demonstram características de vivências de prazer pelo que lhes é oferecido em termos salariais e de estabilidade no emprego, e precariedade das condições de trabalho como elemento provocador de sofrimento. As estratégias defensivas que mais se evidenciaram foram negação e racionalização. Conclui-se que os profissionais que participaram do estudo tentam encontrar caminhos para a manutenção da saúde, ao utilizarem mecanismos que favorecem o enfrentamento do sofrimento e a busca do prazer.

Nota-se também a carência de serviços de atenção à saúde, capazes de prevenir ou minorar o sofrimento desse grupo de trabalhadores. Acredita-se que, em virtude dessas situações, compete à administração penitenciária a organização de um Serviço de Assistência Psicológica exclusiva para esses trabalhadores, oferecendo espaço para acolher o sofrimento (quando houver) proveniente das práticas profissionais. Assim, tornam-se necessárias políticas públicas de valorização e qualificação profissional voltada para o agente penitenciário. Ressalta-se que o número de participantes é pequeno para fazer generalizações ou conclusões quanto à dialética do prazer - sofrimento no trabalho penitenciário. Por isso, sugere-se ampliá-la.

5. Referências

- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições Setenta.
- Barros, P. C. R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico USF*, 8 (1), pp. 63-70.
- Brasil. Lei de Execução Penal. (1984). *Lei n.º.7.210*. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. Brasília, DF.
- Brasil. Ministério da Saúde. (1996). *Resolução 196/1996: Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. Brasília. Disponível em: <http://www.conselho.saude.gov.br> Acessado em 5 Agosto 2011.
- Brasil. Conselho Federal de Psicologia. (2000). *Resolução 016/2000: Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas em Psicologia com seres humanos*. Brasília: CFP.
- Brasil. Ministério da Justiça. Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. (2004). *Regras mínimas para o tratamento de presos no Brasil*. Disponível em http://www.mj.gov.br/cnppc/resolucoes/res1994_11_11_n14.htm Acessado em: 20 julho 2011.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho e estresse. *Ciência, cuidado e saúde*, 7 (2), pp. 232-240.
- Centurião, L. R. M. (1990). O agente penitenciário e seu contexto. *Revista da Escola do Serviço Penitenciário*, 1 (3), pp. 45-52.
- Cooper, C. L. (1997). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2), pp. 178 – 187.
- Correia, A. P. (2006). *Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: Contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária*. Monografia (especialização latu sensu em Gestão Penitenciária). Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. (5a ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1994). Trabalho e saúde mental: Da pesquisa à ação. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004a). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004b). Prefácio. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz Lima, & E. P. Facas (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2010). *Suicídio no trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *Manual de pesquisa qualitativa*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Departamento Penitenciário Nacional. (2006). Disponível em http://www.pr.gov.br/depen/dp_quem.shtml. Acessado em 04 agosto 2011.
- Eccel, C. S., Grisci, C. L. I., & Tonon, L. (2010). Representações do corpo em uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, 22 (2), pp. 309-317.
- Fernandes, R. C. P., et al. (2002). Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da região metropolitana de Salvador, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 18 (3), pp. 807-816.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Edições LPA, Fenafisp.
- Ferreira, M. C. (2004). Bem-estar: Equilíbrio entre a Cultura do Trabalho Prescrito e a Cultura do Trabalho Real. In A. Tamayo (org.). *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorri que eu tinha: Violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.
- Flach, L., Grisci, C. L. I., Silva, F. M., & Manfredini, V. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, 21 (2), pp. 193-202.
- Gil, A. C. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Grisci, C. L. I. (1999). Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia: Ciência & Profissão*, 19 (1).

- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Produção*, 14 (3).
- Kurowski, C. M., & Moreno-Jiménez, B. (2002). A Síndrome de Burnout em funcionários de Instituições penitenciárias. In A. M. T. Benevides-Pereira (Org.). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Laurel, A. C., & Noriega, M. (1989). *Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário*. São Paulo: Hucitec.
- Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas*, 3 (10).
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: ciência e profissão*, 15 (1-3), pp. 34-38.
- Mendes, A. M. (2004). Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In: A. Tamayo (org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Mendes, A. M. (2007). *Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho*. In: A. M. Mendes (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: ExLibris.
- Merlo, A. R. C. (2002). Psicodinâmica do trabalho. In M. G. Jacques, & W. Codo (Orgs.). *Saúde mental & trabalho – Leituras*. Petrópolis: Vozes.
- Rio Grande do Sul. (2006). Secretaria da Justiça e da Segurança. Superintendência dos Serviços Penitenciários. Departamento de Tratamento Penal. Divisão de Controle Legal. [Dados do Sistema Prisional do RS]
- Rio Grande do Sul. (2006). Secretaria da Justiça e da Segurança. Superintendência dos Serviços Penitenciários. Departamento de Tratamento Penal. Divisão de Saúde. [Dados do Sistema Prisional do RS]
- Rio Grande do Sul. (2006). Secretaria da Justiça e da Segurança. Superintendência dos Serviços Penitenciários. Departamento de Tratamento Penal. Divisão de Trabalho. [Dados do Sistema Prisional do RS]
- Rumin, C. R. (2006). Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 26 (4), pp. 570-581.
- Santos, M. M. (2010). *Agente Penitenciário: trabalho no cárcere*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

Sistema Integrado de Informações Penitenciárias. (2007). Disponível em <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJD574E9CEITEMID598A21D892E444B5943A0AEE5DB94226PTBRIE.htm> Acessado em 03 agosto 2011.

Superintendência de Serviços Penitenciários (SUSEPE). (2006). *Edital de Concurso N° 01/2006-SUSEPE*. Recuperado em 21 agosto, 2011, de http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1317931655_Edital012006AberturaConcursoAPeASP2006.pdf

Taets, A. R. F. (2009). *Agente penitenciária: uma vigia de fronteiras*. Trabalho proposto para apresentação no I Encontro Nacional de Antropologia do Direito na Universidade de São Paulo.

Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. (2009). *Sistema penitenciário do Rio Grande do Sul*. Disponível em http://www.tjrs.jus.br/export/poder_judiciario/tribunal_de_justica/corregedoria_geral_da_justica/execucao_penal/relacao_geral_sistema_penitenciario_do_rs/doc/01_Oficio_de_Apresentacao.pdf Acessado em: 20 julho 2011.

Vasconcelos, A. S. F. (2000). *A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes da segurança penitenciária no Rio de Janeiro*. Dissertação de Mestrado, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

Considerações Finais da Dissertação

*“A sabedoria não se transmite,
é preciso que nós a descubramos fazendo
uma caminhada que ninguém pode fazer em nosso lugar
e que ninguém nos pode evitar,
porque a sabedoria é uma maneira de ver as coisas.”*

Marcel Proust

O caminho percorrido para a construção desta dissertação de Mestrado apresentou-se como uma experiência ímpar, sendo em muitos momentos, desafiadora e até mesmo exaustiva, devido às horas de leitura, estudos, elaborações e construções acerca do tema estudado. Acredita-se que não há como passar por essa experiência sem um profundo envolvimento.

Estar submersa nesse universo durante os dois últimos anos, foi um desafio, especialmente em um assunto, com poucas pesquisas científicas realizadas. Mas também, uma grande oportunidade de conhecer o sistema prisional gaúcho e os trabalhadores penitenciários que fazem parte deste. Assim, espera-se poder ter contribuído com subsídios para nortear novas pesquisas, bem como para a criação e implementação de políticas públicas voltadas para a valorização e qualificação profissional do agente penitenciário.

ANEXO A

Entrevista

Dados Sócio demográficos

1. Idade:
2. Situação civil:
3. Número de filhos:
4. Tempo de serviço na instituição:
5. Qual sua carga de trabalho semanal?
6. Faz horas extras? Quantas?
7. Qual seu turno de trabalho? Diurno, noturno ou outro?
8. Exerce outra função remunerada? Qual? Há quanto tempo?
9. Possui alguma história de acidente ou doença relacionada ao trabalho? Qual?

Sobre a organização de trabalho

- Fale-me um pouco sobre o seu trabalho.
- Quais são as suas atividades?
- Como você as faz?
- O que considera que lhe traz satisfação no trabalho?
- O que considera como aspectos desagradáveis no trabalho?
- Como faz para dar conta/lidar com o seu dia-a-dia de trabalho?
- Como são as suas relações estabelecidas no trabalho entre colegas e com a chefia?

Sentimentos

- Fale-me sobre seus sentimentos em relação ao seu trabalho.
- Como você avalia o reconhecimento no seu trabalho?

Sugestões

- Em sua opinião, o que você pensa que pode ser feito, a fim de tornar o trabalho do agente de segurança penitenciária mais agradável?

ANEXO B



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
Unidade de Pesquisa e Pós-Graduação (UAP&PG)
Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

Versão março/2008

UNIDADE DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
RESOLUÇÃO 189/2011

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS analisou o projeto:

Projeto: Nº CEP 11/173 **Versão do Projeto:** 21/12/2011 **Versão do TCLE:** 21/12/2011

Coordenadora:

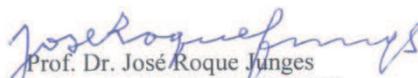
Mestranda Rubia Minuzzi Tschiedel (PPG em Psicologia)

Título: Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária.

Parecer: O projeto foi **APROVADO**, por estar adequado ética e metodologicamente, conforme os preceitos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

A pesquisadora deverá encaminhar relatório anual sobre o andamento do projeto, conforme o previsto na Resolução CNS 196/96, item VII.13, letra d. Somente poderão ser utilizados os Termos de Consentimento onde conste a aprovação do CEP/UNISINOS.

São Leopoldo, 21 de dezembro de 2011.


Prof. Dr. José Roque Junges
Coordenador do CEP/UNISINOS

ANEXO C



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
 Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação
 Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu, Rubia Minuzzi Tschiedel, mestranda em Psicologia Clínica da Unisinos, juntamente com minha Orientadora a Psicóloga Dra. Janine Kieling Monteiro, apresento a pesquisa intitulada "Prazer e Sofrimento no Trabalho das Agentes de Segurança Penitenciária", que tem como objetivo identificar os aspectos da organização de trabalho que produzem prazer e que produzem sofrimento no trabalho das Agentes de Segurança Penitenciária, bem como as estratégias defensivas utilizadas no seu cotidiano laboral.

Para isto, será utilizada uma entrevista individual que será gravada para posterior análise de dados. Após a transcrição dos dados, os arquivos de gravação das entrevistas serão mantidos pelo período de cinco anos sob os meus cuidados e posteriormente apagados.

As informações fornecidas para a pesquisa serão confidenciais, nem a participante nem o local de pesquisa são identificados, pois os dados de todos os participantes serão analisados conjuntamente. A participante poderá interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento, assim como não será obrigada a responder todas as questões, caso não queira. Compreende-se que a pesquisa não trará qualquer despesa pessoal e não haverá compensação financeira relacionada à participação. Caso a participante sinta algum desconforto nesta pesquisa relacionado diretamente aos seus procedimentos, poderá, se assim desejar, ser encaminhada para serviços de atendimento do Centro de Referência à Saúde do Trabalhador (CEREST) de sua cidade.

A assinatura neste documento autoriza a utilização dos dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa. Caso a entrevistada necessite de algum esclarecimento sobre a participação nesta pesquisa, em qualquer etapa do estudo, poderá entrar em contato comigo pelo telefone: (51) 97865696.

Este documento está sendo apresentado em duas vias, sendo uma delas para a entrevistada e outra ficará comigo.

São Leopoldo, ____ de ____ de 2012.

 Assinatura da Entrevistada

 Assinatura da Pesquisadora

CEP - UNISINOS
 VERSÃO APROVADA
 Em: 21.12.11

