



Revista de Ciências da Administração

ISSN: 1516-3865

rca.cse@contato.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina  
Brasil

de Lara Siqueira, Kelen Cristina; Martins da Silva, Jéssica; Sachser Angnes, Juliane  
“CUIDAR DE PRESO ?!”: OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA AGENTES  
PENITENCIÁRIOS

Revista de Ciências da Administração, vol. 19, núm. 48, agosto, 2017, pp. 84-95  
Universidade Federal de Santa Catarina  
Santa Catarina, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273553871007>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica  
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## **"CUIDAR DE PRESO?!": OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA AGENTES PENITENCIÁRIOS**

*"Take care of prisoner!?: The meanings of work for penitentiary agents*

**Kelen Cristina de Lara Siqueira**

Mestranda do Curso Profissional em Administração. Universidade Estadual do Centro-Oeste. Guarapuava, Paraná. Brasil.

E-mail: kelen.adm@gmail.com

**Jéssica Martins da Silva**

Mestranda do Curso Profissional em Administração, Universidade Estadual do Centro-Oeste. Guarapuava, Paraná. Brasil.

E-mail: jeh\_ms@hotmail.com

**Juliane Sachser Angnes**

Professora da Universidade Estadual do Centro-Oeste. Departamento de Secretariado Executivo e Programa de Pós-Graduação em Administração (Mestrado Profissional). Guarapuava, Paraná. Brasil. E-mail: julianeangnes@gmail.com

### **Resumo**

As problemáticas do sistema prisional brasileiro e seus números deficitários são, em geral, velhos conhecidos da população. Nesse contexto, se destaca a figura do agente penitenciário, que mesmo sem sofrer condenação, durante a realização do seu trabalho, tem privações semelhantes às dos presos. Assim, sustentado nas abordagens do sentido do trabalho, este estudo objetivou identificar os sentidos do trabalho para os agentes penitenciários. Utilizando abordagem qualitativa, pesquisou-se três agentes de uma penitenciária do Paraná. Coletou-se os dados por meio de entrevistas semiestruturadas. Após categorização e análise dos resultados, identificou-se a remuneração e a estabilidade do serviço público como principal sentido do trabalho para os agentes, e que a família é a esfera central no suporte à sociabilidade dos entrevistados. Os discursos apontaram que estes têm uma visão negativa do trabalho devido à insegurança e ao medo que sentem exercendo a profissão de agente penitenciário e as condições de trabalho insalubre.

**Palavras-chave:** Agentes penitenciários; Trabalho; Sentidos do trabalho

### **Abstract**

The problems of the Brazilian prison system and its deficit numbers are, in general, old acquaintances of the population. In this context, the figure of the penitentiary agent stands out, which, even without being condemned, while carrying out his work, has privations similar to those of prisoners. Thus, based on the approaches of the meaning of work, this study aimed to identify the meanings of the work for prison agents. Using a qualitative approach, three agents from a penitentiary in Paraná were investigated. The data were collected through semi-structured interviews. After categorizing and analyzing the results, the remuneration and stability of the public service was identified as the main meaning of the work for the agents, and that the family is the central sphere in the support to the sociability of the interviewees. The speeches pointed out that they have a negative view of work due to insecurity and the fear they feel exercising the profession of penitentiary and unhealthy working conditions.

**Keywords:** Correctional officers; Work; Meanings of work





## 1 INTRODUÇÃO

Os problemas no sistema prisional brasileiro são de amplo conhecimento e estão em voga na mídia constantemente, sejam as rebeliões, fugas, superlotação ou as dificuldades estruturais e o crescimento da população carcerária. Os dados mais recentes divulgados pelo Ministério da Justiça e o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), constam no relatório do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (INFOPEN) de 2014. De acordo com o INFO-PEN (2014) o Brasil teve um aumento na população carcerária de 267,32% no período de 2000 a 2014. O relatório aponta que o país ultrapassa a média mundial referente ao número de presos por habitantes, com 306 pessoas presas para cada 100 mil habitantes, enquanto a média mundial é de 144 para cada 100 mil.

Um dos agravantes deste aumento é que os investimentos estruturais e de Recursos Humanos não são proporcionais, sendo que em 2014 o número de pessoas encarceradas era de 622.202, comprimidas em um sistema deficitário em 250.318 vagas (INFOPEN, 2014). No Paraná, especificamente, existem mais de 19 mil detentos, alocados em 29 penitenciárias e casas de custódia, com cerca de 3.400 agentes penitenciários, segundo dados de 2016 fornecidos pelo sindicato da categoria no Paraná. Outro agravante são as rebeliões. No Estado, no período entre 2013 e 2014, foram registrados pelo menos 18 casos de rebelião nas penitenciárias, presídios e cadeias públicas (GAZETA DO POVO, 2014).

Ponderando que estes números deficitários são refletidos na sociedade como um todo e, principalmente na vida daqueles que estão envolvidos cotidianamente nessa realidade, considera-se o Sistema Penitenciário como um campo fértil para pesquisas, principalmente as que reflitam o trabalho daqueles que atuam nestas estruturas, já que segundo a Gazeta Do Povo (2014), na maioria das ocorrências, agentes penitenciários tornaram-se reféns.

Para Fonseca (2009) o trabalho é um dos principais pilares do desenvolvimento humano. Considerado como meio de sustento, ocupação, satisfação das necessidades, preenchimento do tempo e está presente na vida das pessoas. Já o sentido do trabalho, de acordo com Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003, p. 99), pode ser definido como "o entendimento dos

empregados daquilo que eles fazem no trabalho assim como a importância do que eles realmente fazem". Este aspecto do sentido do trabalho relaciona-se às crenças do indivíduo no que se refere à função que o trabalho exerce na sua vida, a qual é afetada pelo contexto social em que este está inserido.

Assim, reconhecendo o valor do trabalho na vida do ser humano, bem como a importância e as particularidades das atividades dos agentes penitenciários, os quais desempenham atividades que exigem contato direto com os detentos, sendo expostos a situações causadoras de estresse e de insegurança, como agressões físicas e verbais, intimidações e a possibilidade de rebeliões, entre outras, este artigo, tomando o sujeito como foco central, buscou refletir sobre a seguinte questão norteadora: qual o sentido do trabalho para os agentes penitenciários participantes da pesquisa?

Neste sentido, o objetivo da pesquisa foi identificar os sentidos do trabalho para os agentes penitenciários, sustentando-se nas abordagens do sentido do trabalho de Morin (2001) e Morinet *et al.* (2003).

Para tanto, a estrutura deste estudo foi composta pelo referencial teórico, abordando o conceito e concepções a respeito do trabalho e os sentidos do trabalho. Na sequência, apresenta-se a metodologia da pesquisa, a apresentação e discussão dos resultados e as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico visa apresentar o conceito e concepção de trabalho a partir da visão de Peiró *et al.* (1996); Morin (2001); Blanch (2003); Borges e Yamamoto (2004). Assim como, tratar do tema referente aos sentidos e significados do trabalho pela lente de Morin (2001; 2008); Morin, Tonelli e Plioplas (2003); Tolfo, Coutinho, Almeida *et al.* (2005); e, Tolfo e Piccinini (2007).

### 2.1 CONCEITO E CONCEPÇÃO DE TRABALHO

O conceito de trabalho é amplo e multidisciplinar, conforme Peiró *et al.* (1996) cada área de conhecimento define trabalho de acordo com suas vertentes teóricas e empíricas. Sendo, portanto, segundo os autores, um conceito multifacetado e complexo.

Os mesmos autores consideram o trabalho como um fenômeno psicossocial, formado por processos perceptivos e subjetivos dos indivíduos, definindo-o como um conjunto de atividades humanas, remuneradas ou não, com características produtivas e criativas, que por meio do uso dos recursos disponíveis, permitem obter, produzir ou prestar certos bens, produtos ou serviços, com recompensa material, psicológica ou social.

A discussão acerca do conceito de trabalho ganhou ênfase nas reflexões teóricas nos últimos dois séculos. Entretanto, é possível abordar o trabalho dos indivíduos desde os primórdios da humanidade, como por exemplo, as comunidades de caçadores e coletores de 8.000 anos a.C., a rudimentar agricultura no Oriente Médio, na China, na Índia e no norte da África, o trabalho escravo nas civilizações antigas e a relação servil na Idade Média (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Na concepção filosófica dos greco-romanos a ociosidade era exaltada e o trabalho era visto como as atividades manuais e braçais que deveriam ser executadas pelos escravos. A mudança dessa percepção de trabalho ocorreu aos poucos e pôde ser percebida inicialmente com o surgimento do capitalismo. No capitalismo tradicional, o trabalho era considerado como o único meio digno de ganhar a vida, uma forma de combater a ociosidade e alcançar o sucesso econômico-financeiro. De modo semelhante, a abordagem marxista entendia o trabalho como humanizador, não alienado e digno, com a função de garantir ao trabalhador a satisfação de suas necessidades, além de se estabelecer como a principal força na vida dos indivíduos. Percebe-se que tanto na abordagem do capitalismo tradicional como na concepção marxista o trabalho era exaltado (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Essa mesma visão de trabalho é considerada nos dias atuais, visto como uma atividade que dignifica o ser humano.

As mudanças nas formas de trabalho acarretam implicações objetivas e subjetivas, já que a noção de trabalho, conforme Blanch (2003) envolve tanto as condições socioeconômicas, como o significado, o sentido e o valor socioculturais do trabalho. Morin (2001) destaca que o trabalho tem um espaço importante na

sociedade e que em estudos realizados por ela e por diversos pesquisadores, nos mais variados setores e países, 80% das pessoas afirmaram que continuariam trabalhando mesmo se tivessem dinheiro o suficiente para viver confortavelmente sem trabalhar. A autora atribui essa resposta ao fato de que, segundo ela, as pessoas trabalham para se relacionar com outras pessoas, para obter o sentimento de vinculação, para ter algo a fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida.

Apesar dessa visão positiva a respeito do trabalho destacada na afirmação de Morin (2001), o trabalho também pode apresentar um aspecto negativo, dependendo do sentido que as pessoas e grupos sociais atribuem a ele (PIERÓ *et al.*, 1996).

## 2.2 SENTIDOS DO TRABALHO

O tema referente aos sentidos e significados do trabalho, assim como o trabalho, propriamente dito, tem várias vertentes epistemológicas, constituindo-se como objeto de estudos de autores dos mais diversos campos de conhecimento, sobretudo administração, psicologia e sociologia. Tolfo *et al.* (2005) apontam que a busca por conhecer os sentidos do trabalho, se iniciou de maneira mais intensiva a partir de 1970, mesmo período onde se intensificou a demanda por qualificação dos trabalhadores.

Entretanto, a investigação de quais são as condições que levam um indivíduo a ter um comprometimento com o seu trabalho, também trouxe contribuições significativas para os estudos do sentido do trabalho e foi tema das pesquisas de Eric Trist, do Instituto Tavistock de Londres (MORIN, 2001).

Como fruto dessas pesquisas, em 1950, iniciou-se a abordagem sociotécnica, proposta por Trist e um grupo de colegas. Tal abordagem trata-se de um padrão de organização do trabalho, de modo que o comprometimento dos indivíduos seja estimulado e com isso, o desempenho organizacional melhorado, correspondendo dessa forma às motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores (KETCHUM e TRIST, 1992 *apud* MORIN, 2001). O Quadro 1 representa as propriedades do trabalho de acordo com a abordagem sociotécnica:

Quadro 1 - Propriedades do Trabalho

CONDIÇÕES DO EMPREGO	O TRABALHO EM SI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um salário justo e aceitável</li> <li>• Estabilidade no emprego</li> <li>• Vantagens apropriadas</li> <li>• A segurança</li> <li>• A saúde</li> <li>• Processos adequados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variedades e desafios</li> <li>• Aprendizagem contínua</li> <li>• Margem de manobra, autonomia</li> <li>• Reconhecimento e apoio</li> <li>• Contribuição social que faz sentido</li> <li>• Um futuro desejável</li> </ul>

Fonte: Ketchum e Trist (1992) *apud* Morin (2001)

Os primeiros estudos que consideram o sentido do trabalho em si são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975) que relacionaram a qualidade de vida no trabalho aos sentidos do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

O modelo proposto pelos autores considera três categorias principais para um trabalho com sentido: (i) variedade das tarefas: relacionada à capacidade de um trabalho requerer o desenvolvimento de tarefas variadas que demandem várias competências; (ii) identidade do trabalho: o grau de percepção que o trabalhador tem do seu processo de trabalho como um todo, desde seu início até o fim; (iii) o significado do trabalho: diz respeito ao impacto substancial que o trabalho realizado tem sobre o próprio indivíduo, sobre a organização e a sociedade como um todo (MORIN, 2008).

Entre 1981 e 1983, um dos estudos de maior notoriedade a respeito dos sentidos do trabalho foi realizado por um grupo de pesquisadores denominado *Meaning of Work International Research Team* – MOW. Nesse estudo foram investigados mais de 14.000 indivíduos em oito países, com o objetivo de conhecer as diferentes definições do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

Os dados obtidos nos estudos do MOW foram agrupados e se culminaram em três dimensões centrais, de acordo com Tolfo e Piccinini (2007), agrupadas no Quadro 2.

Quadro 2: Dimensões centrais do trabalho - MOW

DIMENSÕES CENTRAIS DO TRABALHO - MOW	
Centralidade do trabalho	Diz respeito ao quanto o trabalho é importante na vida do indivíduo;

Normas sociais sobre o trabalho	Provenientes dos valores morais relacionados como trabalho. Funcionam como padrões sociais que fundamentam as avaliações individuais a respeito das recompensas obtidas pelo trabalho e referem-se a um entendimento do que seriam trocas justas, entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e a forma que ele contribui para o processo. Essas normas foram estudadas pelo MOW em grupos separados por deveres e direitos;
Resultados valorizados do trabalho	Correspondem às finalidades que as atividades têm para o indivíduo, os motivos que o levam a trabalhar. Essa dimensão é composta de variáveis que abrangem obtenção de prestígio e retorno financeiro; manutenção em atividade; contato social e estabelecimento de relações interpessoais; sentimento de ser útil para a sociedade; auto realização.

Fonte: adaptado de Tolfo e Piccinini (2007)

Partindo desses pressupostos, Tolfo e Piccinini (2007) destacam que o sentido do trabalho é entendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, interagindo com diferentes variáveis pessoais e sociais e influenciando as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Para os autores, de acordo com o estudo do MOW de 1987, o sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, já que interfere nas crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho.

Morin (2001) destaca que os estudos desenvolvidos pelo MOW, também possibilitaram categorizar o significado de trabalho para os indivíduos em seis padrões, Quadro 3:

Quadro 3 – Significados do trabalho - MOW

SIGNIFICADOS DO TRABALHO - MOW	
<b>Padrão A</b>	O trabalho agrega valor em alguma coisa, você precisa prestar conta disso, faz parte de suas tarefas, você recebe dinheiro para fazer isso;
<b>Padrão B</b>	Realizando esse trabalho, você tem o sentimento de vinculação, você o faz para contribuir com a sociedade, ele faz parte de suas tarefas;
<b>Padrão C</b>	Outros se beneficiam com o trabalho, você recebe dinheiro para realizá-lo, você precisa realizá-lo, ele acrescenta valor e é fisicamente exigente
<b>Padrão D</b>	Você recebe dinheiro para realizar o trabalho, ele faz parte de seus afazeres, você o executa em um local próprio, você deve realizá-lo, alguém lhe diz o que fazer, não é agradável.

<b>Padrão E</b>	o trabalho exige esforço físico e mental, você recebe dinheiro para fazê-lo, ele faz parte de suas tarefas, isso não está agradando;
<b>Padrão F</b>	O trabalho é realizado seguindo um horário, em um local próprio, remuneração é em dinheiro e faz parte das tarefas.

Fonte: Adaptado de Morin (2001)

Para as autoras os padrões A, B, e C levam a visão positiva do trabalho, comprovando sua contribuição para a construção de algo maior. Já os padrões D e E remetem a concepções negativas do trabalho, considerando-o como uma atividade desagradável ou que exige esforço físico e mental. O padrão F, por sua vez, mostra-se como uma postura neutra, o trabalho deve ser executado e recompensado. No Brasil, os estudos relacionados ao tema, na sua maioria, estão fundamentados nos modelos propostos pelo MOW e por Morin (2001 e 2008), assim como nos estudos recentes de Souza (2014), Soares (2013) e Toledo (2012).

Nesse sentido, Estelle Morin desde 1994 realiza estudos empíricos a respeito do sentido do trabalho, com pesquisas em diversos países, inclusive no Brasil. É uma das principais referências da abordagem do sentido do trabalho. Morin *et al.* (2003) realizaram uma pesquisa com jovens administradores brasileiros baseando-se em estudos anteriores da autora (de 1996, 1997, 2002), constituindo-se um dos objetivos dessa pesquisa construir um roteiro sobre sentidos do trabalho aplicado aos brasileiros. Nessa pesquisa os sentidos foram agrupados em três dimensões: individuais, organizacionais e sociais, Quadro 4.

Quadro 4 - Dimensões dos sentidos do trabalho

DIMENSÃO	ASPECTOS
<b>Individual</b>	Satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento, identidade. O trabalho faz sentido se for valorizado pelo próprio executor da tarefa.
<b>Organizacional</b>	Utilidade e relacionamentos. Para um trabalho fazer sentido deve alcançar resultados que a empresa ou o grupo valorize. Um ambiente agradável, com relações interpessoais são positivas e propiciem a inserção no grupo.

<b>Social</b>	Inserção social e contribuição social. Nessa dimensão o valor vai além do indivíduo, do grupo de trabalho ou da organização, ele envolve o valor do trabalho para a sociedade como um todo e também se é moralmente aceito pela sociedade.
---------------	--

Fonte: Adaptado de Morin, Tonelli e Plioplas (2003)

Estas categorias indicam que os indivíduos buscam, além de desenvolver suas atividades para a organização, satisfazendo as expectativas da empresa, trazendo resultados, tendo relacionamentos interpessoais e contribuir com a sociedade, por meio de suas atividades, certos valores como aprendizagem, autonomia, reconhecimento, assim como a garantia de sobrevivência e a segurança, relacionados aos aspectos individuais são essenciais para que o trabalho faça sentido (MORIN *et al.*, 2003).

### 3 METODOLOGIA

O objetivo principal desta pesquisa foi identificar os sentidos do trabalho para os agentes penitenciários, sustentando-se nas abordagens do sentido do trabalho de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Plioplas (2003). Trata-se de uma pesquisa descritiva, seguindo a classificação de Vergara (2005), pois descreve as percepções dos agentes penitenciários com relação ao trabalho.

Neste sentido, optou-se pela abordagem qualitativa, por se entender como a mais adequada para alcançar a proposta do estudo, considerando o conceito de Minayo (2010, p.57) que define pesquisa qualitativa como o método “que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos”. Dezin e Lincoln (2006) consideram essa abordagem como uma atividade situada que localiza o observador no mundo, um conjunto de práticas materiais e interpretativas, as quais são transformadas em representações, incluindo entrevistas, conversas e gravações.

Por sua vez, o processo de coleta de dados ocorreu por meio de entrevista semiestruturada, a qual é caracterizada por deixar o entrevistado livre para construir suas respostas, definida por De Matos (2005)





como uma forma especial de conversação, seguindo um roteiro embasado na literatura revisada.

A seleção dos entrevistados ocorreu conforme anuência em participar da entrevista, inicialmente contatou-se dez agentes penitenciários atuantes no interior do estado do Paraná. A seleção destes agentes foi realizada por meio de contatos da rede de relacionamento dos pesquisadores, inicialmente dois agentes, que indicaram os demais. O contato inicial com os agentes, para o convite para a participação da pesquisa, foi realizado via telefone. Dos contatados, sete preferiram não participar da pesquisa, sem dar maiores detalhes para justificar a recusa. Desta forma, três agentes foram entrevistados.

Dos agentes penitenciários entrevistados, dois estão lotados em uma penitenciária industrial, no centro-sul do Paraná, e um em uma cadeia pública, no mesmo município. Foram entrevistados dois agentes penitenciários do sexo masculino e uma agente do sexo feminino, as idades dos mesmos são 40, 54 e 32 anos, respectivamente. Os três agentes são casados e os agentes do sexo masculino têm dois filhos cada um, a agente do sexo feminino não possui filhos. Manteve-se o anonimato dos entrevistados, nas análises realizadas estes são identificados apenas como Entrevistado 1, Entrevistado 2 e Entrevistado 3.

As entrevistas foram realizadas no mês de julho de 2016 e ocorreram individualmente. Dois agentes preferiram que a entrevista ocorresse em suas respectivas residências e o terceiro agente foi entrevistado no seu local de trabalho. O roteiro de entrevista foi embasado na literatura revisada e a análise das respostas ocorreu por meio da análise do conteúdo, definida por Bardin (2009) como um conjunto de técnicas de análise dos dados que se vale de procedimentos objetivos e sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens. Para Bardin (2009) toda análise de conteúdo, obrigatoriamente, deve passar por uma análise categorial, na qual se classifica os diferentes elementos da mensagem com o intuito de dar ordem às informações iniciais.

A partir dessa premissa, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para uma ampla compreensão. Além disso, durante as entrevistas, foram anotadas as interações e silêncios dos participantes como forma de complementação destas. Assim, essas notas de campo compõem a reflexão proposta neste estudo.

A transcrição das entrevistas foi realizada na íntegra, posteriormente os sentidos do trabalho para os agentes penitenciários foram categorizados e analisados considerando as três dimensões identificadas por Morin *et al.* (2003): individual, organizacional e social.

## 4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A descrição e discussão dos resultados será apresentada a partir da caracterização do agente penitenciário e, posteriormente, considerando os sentidos do trabalho para o agente penitenciário.

### 4.1 O Agente Penitenciário

Lourenço (2010) considera o agente penitenciário como o mediador da sociedade nas questões de conflito desta com aqueles que cometeram algum crime. Para ele, o agente penitenciário tem sua identidade profissional formada pelas normas legais, burocráticas e institucionais, com características laborais peculiares diferentes de outras carreiras, pois mesmo sem sofrerem condenação, durante os seus plantões, estão submetidos a condições semelhantes aos dos detentos.

As atividades dos agentes penitenciários no Paraná estão estabelecidas na Resolução 3027/04 da Secretaria de Administração e Previdência e resumem-se em “efetuar a segurança da unidade penal em que atua, mantendo a disciplina; vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da unidade penal” (DEPEN, 2016).

O trabalho realizado pelos agentes é considerado de alto risco, porém de grande importância, por salvaguardar a sociedade, contribuindo por meio do tratamento penal, da vigilância e custódia dos detentos durante a execução da pena de prisão ou de medida de segurança, conforme determinadas pelos instrumentos legais (DEPEN, 2016).

### 4.2 Os Sentidos do Trabalho para o Agente Penitenciário

Os sentidos do trabalho serão apresentados a partir da Dimensão individual, organizacional e social.

#### 4.2.1 Dimensão individual

O Entrevistado 1 atua há três anos como agente penitenciário, o Entrevistado 2 há oito anos e o Entrevistado 3 está atuando como agente há 23 anos. Os pesquisados foram unânimes ao afirmarem que a motivação para a escolha da carreira foi o salário e a estabilidade encontrada no serviço público. Com exceção do Entrevistado 3, os demais mencionaram que tentaram outros concursos e tinham outras opções de carreira pública:

A princípio o salário, e foi o concurso que consegui fazer somente com o ensino médio (...) sempre gostei da área, queria fazer algo para a polícia, só que para a polícia civil precisa de ensino superior e para polícia militar eu já não tenho mais idade (Entrevistado 1).

A princípio escolhi pelo salário, era um bom salário na época, estava querendo dar uma mudada de rumo na vida (...) fiz PRF, um concurso mais puxado, não consegui, eu tive que apelar para agente penitenciário mesmo. Foi por dinheiro mesmo, na época era um bom salário, muito bom, não lembro qual era o salário mínimo na época, mas era um salário de R\$ 2.400,00 (Entrevistado 2).

O que me motivou foi um vizinho meu que me falou sobre o concurso (...) eu não sabia nada da função de agente penitenciário, não conhecia nada, nem sabia que tinha agente penitenciário no Brasil, escolhi por ser uma carreira pública, as vantagens de ser funcionário público, pela estabilidade (Entrevistado 3).

O discurso dos entrevistados revela que estes sentem medo, devido às circunstâncias do trabalho que exercem. O maior temor está relacionado à família, explicitado quando um dos entrevistados relatou ter recebido um “trote” dizendo que a filha havia sido sequestrada. Esse temor é identificado em várias falas dos pesquisados:

Meu medo maior na profissão é ter que deixar a família na casa e “tá” trabalhando lá. Esse é o pior de tudo. Eu mesmo, medo não tenho, porque senão nem estaria trabalhando lá, você sabe onde “tá” indo. Agora o pior medo mesmo, acho que não só meu, mas dos outros agentes, é acontecer alguma coisa com a família (Entrevistado 2).

Pra falar a verdade, a gente anda com “quatro olhos”, recebemos ameaças diversas, dentro e fora da unidade. Não podemos estar com um uniforme na rua, por causa de familiares de preso, internos que saíram, porque a gente recebe muita ameaça (...) totalmente com medo (Entrevistado 3).

No que se refere às oportunidades de carreira, os agentes entrevistados revelaram não existir perspectivas de crescimento. Não há plano de carreira para a profissão, as chances de crescimento são apenas os cargos, definidos por eles, como “cargos de confiança”: cargo de inspetor; chefe de segurança e diretor e as progressões por tempo de serviço. Nota-se, que esse fato os desmotiva e conforme relato dos mesmos, fez com que colegas de profissão buscassem outras carreiras. Além disso, não consideram a remuneração justa, principalmente devido aos riscos que estão expostos.

Se tivesse oportunidade, mais novo, iria fazer outra coisa...eu me acomodei bastante, porque nunca gostei de ser mandado, de ter patrão. E ali onde eu trabalho, eu não tenho patrão. Eu tenho inspetor, mas é igual a mim. Gostei porque é mais autônomo e não é no meio militar... mas não tem perspectiva de crescimento, só tempo de serviço (Entrevistado 2).

(...) remuneração injusta pelas condições, insalubre, insegurança, correndo risco de morte (Entrevistado 3).

A visão de futuro dos agentes pesquisados se baseia em manter-se na própria profissão. Os entrevistados afirmaram que não houve arrependimento na escolha da carreira de agente, porém um deles comentou que se fosse mais jovem tentaria outro concurso.

Eu tô me aposentando... vou dar uma sumida, quero ficar escondido dar uma esquecida. Comprar uma chacinha e vir pra cidade de vez em quando (...) (Entrevistado 3)

Me vejo aposentando, com um salarinho bom, aqui mesmo, porque ainda é o lugar mais seguro para agente penitenciário no Paraná (Entrevistado 2)

Os resultados encontrados nesta dimensão, com relação à escolha da profissão, revelam que o principal motivo para que os agentes pesquisados desempenhem o trabalho refere-se ao salário, coincidindo com os estudos do Mow (1987 *apud* Morin *et al.*, 2003) e





Morin *et al.* (2003), onde a associação do trabalho ao dinheiro é unânime.

Além disso, a preocupação com a família é identificada como esfera mais importante, assemelhando-se aos resultados encontrados nos estudos de Morin (2001) e Morin *et al.* (2003) e divergindo dos resultados encontrados nos estudos do MOW (1987 *apud* Morin *et al.*, 2003), onde o trabalho era a esfera central para os pesquisados.

No que se refere ao potencial de crescimento, observa-se que os entrevistados não possuem perspectivas de crescimento na carreira, pois não há um plano de carreira. Essa falta de potencial crescimento na carreira foi mencionada como um trabalho sem sentido na pesquisa de Morinet *al.* (2003).

Esses aspectos revelam que a escolha por ser agente penitenciário, está sustentada no quesito financeiro e na estabilidade do serviço público, pois, apesar de não haver condições e perspectivas de crescimento na carreira, o salário de agente, é "atrativo", se comparado a outras carreiras, principalmente da iniciativa privada.

Nessa dimensão, também é possível observar o conflito entre ter um trabalho que garanta o sustento da família, mas que também gera um temor constante a esta, e ao próprio agente, no sentindo de sua família ser alvo de ameaças de retaliação.

#### 4.2.2 Dimensão organizacional

Quanto ao relacionamento dos agentes entrevistados com os colegas de trabalho, identificou-se a existência de um relacionamento apenas profissional. O Entrevistado 3 afirmou que há um bom relacionamento com os colegas. Já, o Entrevistado 1 afirmou a ocorrência de conflitos com alguns de seus colegas. Por sua vez, o Entrevistado 2 comentou que alguns colegas, os quais passam a ocupar "cargos de confiança", tendem a mudar sua opinião.

Todos seguem a mesma linha até certo ponto. Até entrar o dinheiro. Cara recebe um carginho, ganha três mil a mais. Daí ele já começa a mudar a opinião que ele tinha enquanto era agente. Ele não pode incomodar o Estado. Ele fica do lado do Estado. Enquanto batia cadeado, tinha uma opinião, depois a opinião dele é a opinião do Estado. Direção mais a favor do

preso, porque o que interessa para o Estado é o preso (Entrevistado 2).

Um trabalho que não faz sentido é ter uma equipe que não ajuda vir desmotivado pelos fatos que acontecem não enxerga nada de melhorias, todo mundo só detonando. Quem tem que fazer não faz (Entrevistado 3).

Quanto ao relacionamento com os detentos, os três agentes afirmaram que há uma relação mútua de respeito. Contudo, durante as observações em campo e pelos discursos todos os entrevistados mencionaram que já receberam ameaças de detentos.

Respeito e autoridade são recíprocos. Já corrigi e castiguei e nunca fui punido por isso. Não há intimidade, mas existe oportunidade de dar um conselho, isso existe (Entrevistado 3).

Meu relacionamento com as detentas é tranquilo. Eu cuido de 32 detentas. Tratando elas com respeito, elas sempre irão te respeitar, a maioria tá presa por tráfico. Com os homens é preciso tomar mais cuidado (Entrevistado 1).

A superlotação no sistema penitenciário também é destacada como uma preocupação constante. Além disso, atualmente, há um déficit no efetivo dos agentes penitenciários, muitos agentes foram aprovados em outros concursos, solicitaram exoneração e não houve reposição de pessoal. O Entrevistado 1 declara que: "O Estado abandonou (...) é uma panela de pressão prestes a explodir a qualquer hora." Nesse contexto, também o Entrevistado 2 alerta que: "estão enchendo de preso perigoso, não tem mais canteiro, vai estourar a gente já sabe. Eles tão ameaçando (...) vão virar de novo."

Com relação ao ambiente de trabalho, além da superlotação como citado anteriormente, os pesquisados o classificaram como insalubre e estressante e a insegurança é a maior preocupação.

Insegurança. Medo total, principalmente em cidade muito pequena, toda hora a gente tá encontrando ex-presos, presos que fugiu, até foragido mesmo. Eles sabem onde a gente mora, eles sabem onde o filho estuda. É insalubre, mas em vista de capitais, tô no céu. Em capital é pesado, se estourar mesmo (rebelião) não tem pra onde fugir (Entrevistado 2).

Na dimensão organizacional nos estudos de Morin *et al.* (2003) as características de relacionamento

foram identificadas como um trabalho com sentido. Entretanto, nos agentes estudados, percebe-se que o relacionamento entre colegas é estritamente profissional, ocorrendo divergências de opiniões e em alguns casos até conflitos.

Já, o relacionamento com os detentos, foi relatado pelos entrevistados como tranquilo e de respeito mútuo, apesar dos mesmos afirmarem que já sofreram ameaças por parte dos detentos. Neste sentido, Morin *et al.* (2003) destaca que há perda do significado do trabalho quando as relações interpessoais são fonte de frustração.

Destaca-se, também na pesquisa, a importância do ambiente de trabalho para os agentes penitenciários. Os entrevistados foram enfáticos ao classificarem o ambiente como insalubre, inseguro e estressante, pois alegaram sofrer ameaças no ambiente de trabalho e fora dele. Relataram ainda, a falta de interesse por parte do Estado com relação às melhorias estruturais e relatando que não há materiais básicos de expediente (algemas, luvas, entre outros materiais). Recentemente, investimentos em equipamentos de segurança foram custeados pelos próprios agentes penitenciários e pelo Conselho de Segurança da Comunidade - CONSEG.

Percebe-se a importância desta dimensão organizacional, na medida em que os agentes, embora não sentenciados, como os detentos, acabam também enclausurados nas unidades prisionais durante o período que estão cumprindo suas escalas. E que, quando se fala em investimentos no sistema prisional, muitas vezes, se vê de maneira generalista e discriminatória, como se o investimento não fosse necessário, esquecendo-se que aqueles que atuam dentro destas unidades também estão sob a mesma condição precária.

A realização de uma das entrevistas na própria unidade prisional permitiu aos pesquisadores que, durante os minutos que duraram a entrevista, passassem pela mesma sensação de temor que os agentes passam cotidianamente, bem como, verificassem em campo as condições de insegurança e precariedade relatada pelos mesmos.

#### 4.2.3 Dimensão social

Os entrevistados comentaram que a profissão de agente penitenciário não é “vista com bons olhos

pela sociedade”. Os profissionais não são valorizados, principalmente devido a casos isolados divulgados pela mídia, onde agentes corruptos facilitavam a entrada de celulares e entorpecentes em cadeias e presídios.

Omo destaca o Entrevistado 2: “Por isso a profissão é mal vista. Mil e duzentos reais pra entrar um celular em penitenciárias da capital. E quando um vai preso, a notícia é de forma generalizada, fica como a classe inteira.”

Ainda nesse aspecto, os agentes afirmaram que foram vítimas de piadas e comentários maldosos devido à profissão:

Já sofri discriminação. Teve momentos que os vizinhos perguntaram o que eu fazia que só ficava em casa. Me enxergavam só dia de folga. Primeira coisa que vinha na cabeça era que eu estava traficando, com carro bom, casa boa. Já sofri várias vezes com isso, mas fico tranquilo (...). As pessoas sabem minha profissão por que descobrem. Porque eu não falo, eu mesmo não conto.

Vendidos! Não é à toa que fogem, ficam lá não fazem nada (os agentes), estão ganhando pra isso. Ganham por fora, pra facilitar fugas e entrada de celulares. Já ouvi isso muitas vezes, quem fala não tem conhecimento de causa (Entrevistado 1).

Com relação à utilidade do trabalho, os agentes apresentaram opiniões distintas. Veem a função que desempenham como “cuidar de preso”, mesma visão apontada por um dos entrevistados quando questionado sobre o sentido do seu trabalho.

Sinceramente só pra cuidar de preso, vira garçom de preso, porque se ressocializar não vai (...) babá de preso. O trabalho como uma garantia de ser funcionário público do Estado, do jeito que está hoje, tem que se agarrar ali e ficar esperando (...) falta de opção. Opção tem, eu que me acomodei (Entrevistado 2).

Já o Entrevistado 3, ao responder sobre essa questão afirma que:

O trabalho nos realiza, nos deixa sossegados com a mente e coração. No meu ponto de vista o agente penitenciário realiza um trabalho muito importante, que ainda não é visto pela sociedade (...) inúmeros casos de internos que se ressocializaram, então, ainda vale a pena

(...) vejo meu trabalho de muita importância para a sociedade, tentamos de alguma forma ressocializar, trazer um caminho, um norte, que existe alguma chance de melhora.

No estudo de Morin *et al.* (2003) a utilidade do trabalho relaciona-se com a organização, ou seja, um trabalho com sentido é aquele útil para a organização. Contudo, no presente estudo, a utilidade do trabalho se relacionou com a dimensão social. Para os entrevistados, o trabalho que desempenham é de grande utilidade para a sociedade, apesar de não ser muito agradável e "não ser visto com bons olhos pela sociedade".

Nessas falas, confirma-se o que já é de conhecimento: a sociedade ainda é influenciada pela massa, e por atos de corrupção que um ou parte dos agentes cometem, a categoria toda é "malvista". Muitas vezes, os julgamentos direcionados aos agentes, como mencionados em seus discursos, são realizados sem o real conhecimento das atividades que estes desempenham, e da sensação de medo que passam cotidianamente.

Mesmo que estes agentes, hoje resolvessem mudar de profissão, teriam outros vivenciando as mesmas condições, pois ao final, este trabalho precisa ser desempenhado por alguém.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os sentidos do trabalho para os agentes penitenciários, sustentando-se nas abordagens do sentido do trabalho de Morin (2001) e Morinet *et al.* (2003).

Assim, os sentidos do trabalho foram analisados considerando-se três dimensões: individual, organizacional e social.

Relacionando as respostas dos agentes pesquisados com os padrões encontrados no MOW (1987 *apud* MORIN *et al.* 2003), observa-se que os entrevistados têm uma visão negativa do trabalho de agente penitenciário, sendo visto como atividade que gera medo e até mesmo problemas de saúde, como mencionado por eles. Esses resultados aproximam-se do padrão D (você recebe dinheiro para realizar o trabalho, ele faz parte de seus afazeres, você o executa em um local próprio, você deve realizá-lo, alguém lhe diz o que fazer, não é

agradável) e padrão E (o trabalho exige esforço físico e mental, você recebe dinheiro para fazê-lo, ele faz parte de suas tarefas, isso não está agradando). Nesse sentido, destaca-se a fala de um dos entrevistados ao ser questionado sobre a definição de um trabalho sem sentido, o qual respondeu: "(...) pior que este?" (Entrevistado 2).

Em linhas gerais, a pesquisa revelou que o sentido do trabalho para os agentes penitenciários baseia-se na remuneração recebida e na estabilidade que o serviço público proporciona. Esses fatores também motivaram os entrevistados a optarem pela carreira de agente. Por sua vez, a família é a esfera central para os entrevistados e a segurança dos familiares é a principal preocupação.

Outras características relacionadas a um trabalho com sentido para os agentes penitenciários foram: o ambiente com boas condições de trabalho, principalmente seguro, com perspectiva de crescimento profissional e o desenvolvimento de um trabalho útil para a sociedade (NOTAS DE CAMPO, 2016). Situação oposta à realidade do ambiente de trabalho onde atuam: há superlotação nas penitenciárias e cadeias, as ameaças são constantes, há insalubridade e níveis elevados de estresse. Existem conflitos com os colegas de trabalho e em geral, não são criados laços de amizade, existe apenas o relacionamento profissional. Percebe-se que há falta de confiança nos colegas de profissão, um dos entrevistados destacou: "(...) não dá para confiar na própria sombra!" (Entrevistado 1).

Nesse cenário, observam-se de um lado os presos, abarrotados em celas, em condições desumanas e de outro os agentes penitenciários, responsáveis por vigiá-los, desenvolvendo suas atividades em condições precárias, inseridos em um ambiente violento, em contato com o risco permanente, com salários insuficientes e buscando não se corromper.

Apesar de todos os problemas relatados pelos entrevistados não houve arrependimento pela escolha da profissão. Reconhecendo as dificuldades vivenciadas e a importância do trabalho do agente penitenciário, este estudo, ainda incipiente, limitou-se a percepção dos sentidos do trabalho de três agentes.

Sua contribuição e originalidade concentram-se em relatar a partir da visão dos próprios agentes penitenciários a atividade que desenvolvem e a percepção que estes têm da sociedade sobre o seu trabalho, pois, para os pesquisados a sociedade não valoriza o

trabalho do agente penitenciário e as discriminações relativas à profissão são comuns.

Nesse contexto, o presente estudo também contribuiu com as pesquisas dos sentidos do trabalho, considerando as peculiaridades relacionadas ao sistema prisional e ao trabalho dos agentes penitenciários.

Para pesquisas futuras, sugere-se a expansão do *corpus* de pesquisa para um maior número de agentes, de forma que as discussões possam ser ampliadas e aprofundadas. Também se sugere que sejam pesquisadas as consequências psicossociais quando o indivíduo tem uma visão negativo do trabalho, como o identificado nesta pesquisa.

## REFERÊNCIAS

- \_\_\_\_\_. **Jornal Gazeta do Povo**. Em um ano, Paraná registra 18 revoltas de presos em presídios, 28 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/em-um-ano-parana-registra-18-revoltas-de-presos-em-presidios-ecjna2m5pkwba4epo5k3lk47i>>. Acesso em: 08 jul. 2016.
- \_\_\_\_\_. Manual do Agente Penitenciário. **Departamento de Execução Penal do Paraná**. 2016. Disponível em: <[http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual\\_agente\\_pen.pdf](http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf)>. Acesso em: 08 jul. 2016.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- BLANCH, J. M.. **La qualitat de vida laboral a l'Hospital Comarcal de l'Alt Penedès**. Vilafranca del Penedès, HCAP. 2003.
- BORGES, L. O.; O. H. YAMAMOTO. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J.C, BORGES-ANDRADE, BASTOS & COLS. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004
- DE MATTOS, P. L. **A entrevista não estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise**. RAP Rio de Janeiro, v. 39, n. 4, p. 823-47, 2005.
- DENZIN, N; LINCOLN, Y.S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- FONSECA, M.S. **Um estudo sobre o significado do trabalho para servidores públicos na faixa etária dos 50 anos de idade**. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.
- LOURENÇO, A. S. **O espaço de vida do agente de segurança penitenciária no cárcere: entre gaiolas, ratoeiras e aquários**. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 12, ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2010.
- MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Infopen – **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias**, 2014. Disponível em <http://www.justica.gov.br/noticias/mj-divulgara-novo-relatorio-do-infopen-nesta-terca-feira/relatorio-depen-versao-web.pdf>.
- MORIN, Estelle M. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas** – RAE. v.41, n.3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, Estelle M. The meaning of work, mental health and organizational commitment. **Studies and Research/ Report R-585**. Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo: IRSST, 2008.
- MORIN, Estelle. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPLAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In: **Anais do Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração**, Atibaia, ANPAD, 2003.
- PEIRÓ, J. M., PRIETO, F., ROE, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicossocial. In J. M. Peiró, F. A. Prieto (Eds), **Tratado de psicologia del trabajo: Aspectos psicossociales del trabajo** (p.15-33). Madrid: Editorial Síntesis. 1996.
- SOARES, D. R. **Em busca dos sentidos do trabalho para servidores públicos policiais: Um estudo entre peritos criminais federais**. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV. Dissertação (mestrado). Rio de Janeiro, 2013.



SOUZA, P.M.R.A. **O significado do trabalho na perspectiva das mulheres, em diferentes faixas etárias, que trabalham em empresas privadas no Rio de Janeiro.** Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2014.

TOLEDO, I. D. **O trabalho e seu sentido para egressos do sistema prisional:** estudo de uma experiência de reinserção no mercado formal de trabalho. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de São João Del-Rei. São João Del-Rei, 2012.

TOLFO, S. R., COUTINHO, M. C., ALMEIDA, A. R., BAASCH, D. CUGNIER, J. S. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: **Anais do Fórum Criteos.** Porto Alegre, 2005.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v.19, ed. esp.1, p. 38-46, 2007.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J.E.; DEBEBE, G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. **Research in Organizational Behavior.** v.25, n.1, p.93-135, 2003.