



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM DEFESA SOCIAL E MEDIAÇÃO DE CONFLITO

**ADOCIMENTO PELO TRABALHO:
O AGENTE PENITENCIÁRIO NO ESTADO DO PARÁ**

MARGARETHE DE FREITAS CORRÊA

Belém-PA

2015

MARGARETHE DE FREITAS CORRÊA

**ADOCIMENTO PELO TRABALHO:
O AGENTE PENITENCIÁRIO NO ESTADO DO PARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos - PPGDSMC da Universidade federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre Defesa social e Mediação de Conflito

Área de Concentração: Sociologia do Trabalho

Linha de Pesquisa: Conflitos, criminalidade e Tecnologia da Informação

Orientadora: Profa. Andrea Bittencourt Pires Chaves, *Dra.*

Coorientadora: Profa. Adrilayne dos Reis Araújo, *M.Sc.*

Belém-PA

2015

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

(Biblioteca de Pós-Graduação do IFCH/UFPA, Belém-PA)

Corrêa, Margarethe de Freitas

Adoecimento pelo trabalho: o agente penitenciário no Estado do Pará / Margarethe de Freitas Corrêa. - 2015.

Orientadora: Andréa Bittencourt Pires Chaves

Coorientadora: Adrilayne dos Reis Araújo

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos, Belém, 2015.

1. Prisões - Pará. 2. Centro de Reeducação Feminino do Estado do Pará. 3. Agentes penitenciários - Doenças. 4. Saúde e trabalho. 5. Doenças profissionais. I. Título.

CDD - 22. ed. 365.34098115

**ADOCIMENTO PELO TRABALHO:
O AGENTE PENITENCIÁRIO NO ESTADO DO PARÁ**

MARGARETHE DE FREITAS CORRÊA

Esta Dissertação foi julgada e aprovada, para a obtenção do grau de Mestre em Defesa social e Mediação de Conflito, no Programa de Pós-graduação em Defesa social e Mediação de Conflito, da Universidade Federal do Pará.

Prof. Wilson José Barp, Dr.
(Coordenador do Programa de Pós-graduação em Segurança Pública)

Banca Examinadora

Profª. Dra. Andrea Bittencourt Pires Chaves
Universidade Federal do Pará
Orientadora

Profª. M.Sc. Adrilayne dos Reis Araújo
Universidade Federal do Pará
Coorientadora

Profª. Dra. Nadia Socorro Fialho Nascimento
Universidade Federal do Pará
Avaliadora Externa

Prof. Dra. Silvia dos Santos de Almeida
Universidade Federal do Pará
Avaliadora Interna

Prof. Dr. Wilson José Barp
Universidade Federal do Pará
Avaliador Interno

À minha família, em especial a minha mãe e filhos, Marinalva da Silva Freitas, Aline Cristiny Freitas Olivier e Hanry Freitas Olivier, por me apoiarem e compartilharam comigo suas vidas.

À DEUS, que me concedeu a graça e a dádiva da vida e nela ter me oferecido, Família, Mestres, Amigos e Amor. A Ele a Honra, a Glória, e minha Gratidão, pois sem Ele nada sou e nada tenho.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Profa. Dra. Andréa Bittencourt Pires Chaves, por todos os finais de semana, nos quais compartilhou comigo seus valiosos conhecimentos, por sua generosidade, paciência, atenção, carinho e sabedoria na construção dessa dissertação.

À minha coorientadora Profa. M. Sc. Adrilayne dos Reis Araújo por sua relevante contribuição e a todos aos meus eternos mestres, que generosamente partilharam comigo seus pujantes saberes.

Aos meus amigos e amigas, em especial a Leomar N. M. Pereira e Elson L. B.da Silva, por me acompanharem e me estimularem para que eu chegasse até o final de mais esta importante etapa da vida.

Ao Sr. Carlos Alberto do Carmo, diretor do Presídio Estadual Metropolitano II e na pessoa dele a todos os servidores desta unidade, em especial aos setores técnicos e secretaria, servidores do mais elevado nível de probidade e comprometimento com o fazer público, que contribuíram de modo singular no início desta trajetória.

À Sra. Carmen Lúcia Gomes Botelho, diretora do Centro de Reeducação Feminino por seu desprendimento e busca na qualidade dos serviços oferecidos e na pessoa dela, a todos os servidores desta unidade que cooperaram significativamente para que esta dissertação pudesse se materializar.

Aos cidadãos brasileiros responsáveis pelo custeio do Curso de Mestrado por meio do Erário.

Trabalhador do Sistema?
Ou encarcerado no e pelo Sistema?
Tão preso quanto aquele que cumpre pena.
Mas afinal? Qual o tempo de sua sentença?
Quando progredirá de regime?
Quando acontecerá seu mutirão judiciário?
Quando terá direitos?
Quando os direitos humanos lhe descobrirão?
Todos esperam...esperam...
O tempo é cruel...passa, passa, ...
E tudo que resta é DES-ESPERANÇA
De um dia ser Servidor
De um dia ter valor
De um dia ser Servidor do Sistema
TRABALHADOR DE VALOR.

Margarethe de Freitas Corrêa.

RESUMO

CORRÊA. Margarethe de Freitas. ADOECIMENTO PELO TRABALHO: o agente penitenciário no estado do Pará. 2015. Dissertação (Mestrado em Defesa Social e Mediação de Conflito), PPGDSMC, UFPA, Belém, Pará, Brasil.

A perspectiva desta pesquisa foi compreender as condições de trabalho e suas consequências no que tange à saúde do agente penitenciário do Centro de Reeducação Feminino no estado do Pará. O modelo de pesquisa utilizado foi de delineamento transversal, de caráter descritivo, dentro da abordagem qualitativa e quantitativa, sendo realizado revisão bibliográfica, com aplicação de questionário e observação in loco. Os resultados apontaram para uma íntima relação entre condições de trabalho e problemas de saúde, bem como, entre precarização do trabalho e forma de contratação. Revelando que o modelo de gestão do Sistema Penitenciário tem gerado vínculos de trabalho precarizados, no qual a manifestação de sentimentos como medo e insegurança frente a possibilidade de perder o emprego tem impactado negativamente a saúde do trabalhador, além de suprimir seus direitos, lhe auto aliena e o desumaniza. A análise empírica revelou o aprofundamento da precarização do emprego e a submissão dos trabalhadores ao poder imposto pela organização.

Palavras-chave: Sistema Penitenciário; Condições de Trabalho; Saúde e Trabalho.

ABSTRACT

CORRÊA . Margarethe de Freitas. Illness for the job : the prison guard in the state of Pará 2015. Dissertation (Master of Social Defence and Conflict Mediation) , PPGDSMC , UFPA , Belém, Pará, Brazil .

The prospect of this research was to understand the working conditions and their consequences with regard to the health center of the prison guard of Female Re-education in the state of Para. The research model used was cross-sectional, descriptive character within the qualitative approach and quantitative and performed literature review, with a questionnaire and on-site observation. The results showed a close relationship between working conditions and health problems, as well as between job insecurity and form of contracting. Revealing that the prison system management model has generated precarious working relations, in which the expression of feelings such as fear and insecurity facing the possibility of losing their jobs has negatively impacted the health of workers, and suppress their rights, self alienates him and dehumanizes. The empirical analysis revealed the deepening of precarious employment and the submission of the workers to power imposed by the organization.

Keywords: Prison System; Work conditions; Health and Work.

LISTA DE FOTOGRAFIAS

4.1 - Sala de Repouso dos agentes Penitenciários do Centro de reeducação feminino no estado do Pará	76
4.2 - Posto de Trabalho (entrada para sala de educação) dos Agentes Penitenciários do Centro de reeducação feminino no estado do Pará	78
4.3 - Guarita (área de observação externa) dos Agentes Penitenciários do Centro de reeducação feminino no estado do Pará	79

LISTA DE FIGURAS

4.1.- Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Sexo	43
4.2 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Faixa Etária	43
4.3 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Raça	44
4.4 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Religião	44
4.5 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Estado Civil	45
4.6: Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Possuir Filhos	46
4.7 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Número de Filhos	46
4.8 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Possuir Dependentes	47
4.9 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Número de Dependentes	47
4.10 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Estudar em Instituição de Ensino	48
4.11 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tipo de Instituição	49
4.12 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Possuir Casa Própria	49
4.13 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Número de Cômodos	50
4.14 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por possuir Documentação da Casa Própria	50
4.15 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Propriedade do Domicílio	51

4.16 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Avaliação do Local Onde Mora	52
4.17 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tipo de Vínculo	53
4.18 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Valor do Salário que recebe	53
4.19 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Problema de Saúde	55
4.20 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por apresentar Sintomas de Dor de Cabeça	56
4.21 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por apresentar Sintomas de Dor no Corpo	56
4.22 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Apresentar Sinais de Irritação	57
4.23 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Submeter-se a Tratamento de Saúde	57
4.24 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Hábito de Fumar	58
4.25 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Hábito de Ingerir Bebida Alcolóica	59
4.26 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Praticar Atividade Física	59
4.27 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por ser ou não Afastado do Trabalho	60
4.28 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Pedir ou não Licença	61
4.29 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Motivo da Licença	62
4.30 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tempo Disponibilizado para o Lazer	62
4.31 - Percentual de Agentes Penitencíários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Existência ou não de Ambiente Físico	64

4.32 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Existência ou não de Remuneração e Benefícios	65
4.33 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Existência ou não Desenvolvimento e Realização Profissional	67
4.34 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Realizar ou não Trabalhos da Instituição em Casa	72
4.35 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tempo que Leva para Realizar Trabalhos da Instituição em Casa	72

LISTA DE TABELAS

4.1. - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Naturalidade	45
4.2 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Grau de Escolaridade	48
4.3 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Bairro em que Reside	51
4.4 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Profissão	52
4.5 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Possuir ou não Outro Trabalho	54
4.6 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Problema de Saúde	55
4.7 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por que Tipo de Tratamento	58
4.8 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tipo de Atividade Física	60
4.9 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por tempo de Afastamento	60
4.10 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Tipo de Lazer	62
4.11 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Existência ou não de Ambiente Social	63
4.12 - Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Ambiente Social	63
4.13 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Ambiente Físico	65

4.14 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação à Remuneração e Benefícios	66
4.15 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Existência ou não de Relevância Social do Trabalho	66
4.16 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação à Relevância Social do Trabalho	67
4.17 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Desenvolvimento e Realização Profissional	68
4.18 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Nível de Concordância em Relação ao Trabalho e Consequências para Saúde e Qualidade de Vida	69
4.19 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Frequência e Realidade de Trabalho	70
4.20 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Fatores que Irritam no Trabalho e Nível de Importância	71
4.21 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Problemas de Saúde	73
4.22 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Dor de Cabeça	73
4.23 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Dor no Corpo	74
4.24 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Irritação no Trabalho	74
4.25 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Submeteu-se a Tratamento	74

4.26 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Condições de Trabalho e Atividade Física	75
4.27 - Percentual de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará, em maio de 2014, por Imagem da Instituição Perante Você e Problema de Saúde	75

LISTA DE SIGLAS

AP	- Agente Penitenciário	19
APs	- Agentes Penitenciários	19
CRF	- Centro de Reeducação Feminino	23
CT	- Carga de Trabalho	39
DAS	- Divisão de Assistência ao Servidor	85
EAP	- Escola de Administração Penitenciária	22
LOS	- Lei Orgânica da Saúde	38
SUSIPE	- Superintendência do Sistema Penitenciário do Estado do Pará	19
SUS	- Sistema Único de Saúde	38
SP	- Sistema Penitenciário	19
SPP	- Sistema Penitenciário Paraense	22
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	23
TMC	- Transtornos Mentais Comuns	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
2. REVISÃO TEÓRICA	27
2.1. ESTADO E SISTEMA PENITENCIÁRIO	27
2.2. TRABALHO	31
2.2.1 TRABALHO NO CAPITALISMO	33
2.2.2 TAYLORISMO-FORDISMO E TOYOTISMO	33
2.2.3 TRABALHO PRECARIZADO, FLEXIBILIZADO E TEMPORÁRIO	36
2.2.4 TRABALHO E SAÚDE	38
3. DADOS DA PESQUISA DE CAMPO	42
3.1. PERFIL	42
3.2. TRABALHO E CONSEQUÊNCIAS PARA SAÚDE	54
3.3. ANÁLISE FOTOGRÁFICA DOS AMBIENTES E TRABALHO	76
4. DISCUSSÃO	81
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	88
REFERÊNCIAS	91
APÊNDICE	95

1. INTRODUÇÃO

O cenário prisional tem ganhado notoriedade, seja por meio da sociedade, órgãos de imprensa, meio acadêmico ou dos conselhos de classe. A demonstração do poder e organização de facções criminosas chamam atenção devido sua articulação nos vários setores da sociedade.

A imprensa divulga em tempo quase real e muitas vezes em tempo real as ações dos que cometem crimes, sejam ações efetivadas dentro dos presídios e carceragens, que inúmeras vezes se desdobram em rebeliões, ou a partir da cobertura das ações militares, que não raro, ganham relevo social percebido pela audiência que esses programas recebem. Além disso, existe a discussão em especial pelos estudiosos e autoridades a respeito da eficácia das prisões e suas constantes reformas. Este cenário revela a preocupação com os rumos da instituição - Sistema Penitenciário.

Estudos sobre o Sistema Penitenciário, em especial sobre os Agentes Penitenciários (AP), têm sido realizados ao longo dos anos, e compõe uma gama de saber que aponta para a necessidade de pesquisas mais globais, particularmente no processo que envolve a compreensão das condições do trabalho do AP abrangendo a análise do seu cotidiano de trabalho, visando contribuir para que o Estado desenvolva ações de cuidado e valorização do servidor do Sistema Penitenciário (SP). Para isso é esclarecedor esboçar o panorama das pesquisas realizadas sobre esta temática.

Corrêa (2009) ao realizar um diagnóstico do Presídio Estadual Metropolitano III em Marituba/PA, cujo objetivo era identificar o nível de conhecimento dos funcionários quanto à missão institucional, ao cargo que ocupavam, a percepção sobre o interno e a instituição SUSIPE (Superintendência do Sistema Penitenciário do Estado do Pará), concluiu que os funcionários demonstram desconhecimento quanto à instituição na qual trabalham e a atividade que desempenham. Outro aspecto relevante foi à percepção negativa dos agentes quanto a instituição que trabalham. Neste estudo, ganhou relevo o fato dos Agentes Penitenciários (APs) relatarem mudanças em seu repertório comportamental, especialmente em virtude do medo de retaliação por parte dos internos, devido a função que ocupam e das relações estabelecidas no cárcere, bem como, sentimento de desvalia em relação a função de AP.

Fernandes et al.(2002) no trabalho intitulado “Trabalho e cárcere: um estudo com Agentes Penitenciários da Região Metropolitana de Salvador”, buscou investigar as associações entre condições de trabalho e saúde de agentes penitenciários. Os resultados revelaram que a prevalência das queixas estão associadas às condições infraestruturais,

o contexto psicossocial e a organização do trabalho. A dobra do turno e o tempo de trabalho, acima de 09 anos, apontaram estar relacionadas com problemas físicos, além daqueles relativos à saúde mental. Os resultados indicaram que as condições de trabalho possuem relação direta com as queixas gerais de saúde.

Santos et al. (2010) no estudo intitulado “Prevalência de Transtornos Mentais Comuns¹ (TMC) em agentes penitenciários”, investigou a presença de TMC em agentes de segurança penitenciária do Hospital de Custódia e Tratamento Psiquiátrico André Teixeira Lima, na cidade de Franco da Rocha em São Paulo. Dos sujeitos avaliados, 83,03% preencheram critérios para a presença de TMC. Em termos de gênero, as mulheres se apresentaram mais vulneráveis às manifestações de TMC em (100%) se comparadas aos homens. Os dados sugerem que a exposição a situações de alta demanda psicológica no trabalho, favorecem o desencadeamento de TMC.

Tschiedel (2012) realizou estudo bibliográfico intitulado “O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária” objetivando identificar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho capazes de promover risco a saúde do trabalhador. A análise apontou para inúmeros riscos a saúde – físico, biológico e psíquico - bem como indicou a precariedade das condições de trabalho como elemento favorecedor do desencadeamento de sofrimento. O estudo traz a baila que a gratificação salarial e a estabilidade no emprego traduziram-se como elementos de satisfação e prazer no trabalho.

Sabiani (2012) ao descrever e analisar dois presídios de Itirapina (São Paulo), a partir da visão dos agentes, observou que assim como os internos/detentos, os APs têm seu modo de vida ligado à rotina da prisão. O autor esclarece que não se trata apenas de convívio, mas existe uma relação na qual há a introdução de novos vocábulos, novos hábitos, estes ligados especialmente a um estado de vigilância contínua dentro e fora da prisão. Pontua ainda que a relação estabelecida entre os agentes e os presos é permeada pela "violência punitiva", que é estabelecida pelos agentes, nos presos, por meio do estabelecimento de novas regras e pela vigilância constante, cujo objetivo é a manutenção da ordem e da disciplina.

¹ Transtorno Mental Comum se refere à situação de saúde de uma população com indivíduos que não preenchem os critérios formais para diagnósticos de depressão e/ou ansiedade segundo as classificações DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Fourth Edition) e CID-10 (Classificação Internacional de Doenças – 10a Revisão), mas que apresentam sintomas proeminentes que trazem uma incapacitação funcional comparável ou até pior do que quadros crônicos já bem estabelecidos. Esse quadro clínico, em geral, não faz os pacientes procurarem a assistência necessária, e muitas vezes, quando procuram esta assistência, são subdiagnosticados. (SANTOS, 2002).

Reis et al. (2012) que buscou caracterizar o perfil dos APs das instituições penitenciárias localizadas na Grande Belém/PA, considerando aspectos como disciplina, confiança, medos, preconceitos, relações formais e informais. Os resultados do estudo apontaram para presença na fala dos agentes de sentimentos de abandono, desrespeito e desvalorização.

É importante pontuar que os estudos apontaram para impactos negativos à saúde dos APs que foram além das questões psíquicas, havendo impactos também sobre a saúde biológica, como expõe Silva et al. (2012) ao investigar a relação da saúde e condições de trabalho em quarenta (40) agentes prisionais que exercem suas atividades laborais no município de Belém do Pará. Observou como resultado - embora preliminar, pois a pesquisa encontra-se em andamento - a existência de uma quantidade relativamente alta de agentes que apresentaram desenvolvimento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, fatores que podem prejudicar o desempenho de seu trabalho e qualidade de vida.

Considerando os estudos supracitados, a proposta de pesquisa aqui apresentada tem o intuito de "compreender as condições de trabalho e suas consequências no que tange a saúde do agente penitenciário que trabalha no Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará". O estudo ganha relevância científica, ao considerar a importância da questão penitenciária, a qual, tem se constituído em um desafio que evoca todos os atores ligados às áreas das ciências sociais, dos direitos humanos, da segurança, da saúde, dentre outros. Assim, esta pesquisa irá contribuir para os estudos voltados aos APs.

Entendendo o trabalho como uma referência fundamental para o indivíduo, ao dar suporte tanto para a construção de sua identidade social, quanto para sua forma de inserção no meio social, e tomando por referência os resultados encontrados por Corrêa (2009) e Reis et al. (2012) respectivamente, cujos registros demonstram que os fatores que mais prejudicam o trabalho dentro do presídio estão intimamente ligados com a forma de contratação², sem previa aprovação em concurso público, na qual o candidato ao cargo de agente é chamado para entrar em exercício imediato, ou com preparo insuficiente para desempenhar suas atividades. Somado a isto, tem-se situação de intenso medo do distrato que se vêem imersos os indivíduos que trabalham neste ambiente.

² No estado do Pará não há concurso público para agente penitenciário. O ingresso na SUSIPE se dá através de contrato temporário.

Corrêa (2009) e Reis et al. (2012), apontam para necessidade de reestruturar o Sistema Penitenciário Paraense (SPP) em especial no que concerne ao tipo de vinculação, esclarecendo que a maioria dos funcionários ingressa no sistema por meio de contrato temporário de trabalho, configurando em vínculos funcionais precários.

Neste sentido, a hipótese que norteou a pesquisa envolveu a perspectiva de que o modelo de gestão do Sistema Penitenciário Paraense tem gerado vínculos de trabalho precarizados, impactando negativamente na saúde do trabalhador, bem como, na promoção de desperdício do erário público, a medida que há investimentos, ainda que reduzido, por meio da Escola de Administração Penitenciária (EAP) em cursos para profissionais que não são perenes, isto é, estáveis³ na instituição.

O objetivo da pesquisa é identificar as condições de trabalho do AP e suas consequências no que tange a saúde. Além disso, focou também no perfil socioeconômico dos servidores, não deixando de observar as questões referentes à forma de ingresso no Sistema Penitenciário. Neste sentido, o ponto norteador do trabalho buscou responder à seguinte questão: como as condições de trabalho do agente influenciam na sua saúde? A escolha deste objeto de pesquisa foi influenciada entre outros fatores pela necessidade de compreender, quais as condições materiais e não materiais que envolvem o fazer dos APs.

A relevância social que justifica a realização deste estudo, se inscreveu na importância que o trabalho penitenciário representa para a sociedade e para os sujeitos da execução penal, a medida que o resultado do estudo subsidiou elementos para propor norteadores que possibilitam a melhora do trabalho desenvolvido pelos APs o que finda com o aumento do potencial da instituição SUSIPE em cumprir seu papel “possibilitar tratamento humano aos que cumprem pena em estabelecimentos prisionais, bem como, tratamento adequado ao condenado, buscando, nesse sentido, a efetiva política de proteção à vida e de prevenção ao crime”. (Regimento Interno SUSIPE, 2010). Assim, pesquisar sobre o sistema penitenciário, em especial sobre a relação existente entre as condições de trabalho do AP e sua saúde é condição necessária e urgente.

O modelo de pesquisa apresentado foi de delineamento transversal, de caráter descritivo, dentro de uma abordagem qualitativa e quantitativa, no qual foi avaliado o ambiente de trabalho, dos Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino,

³ Servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo, adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício. (LEI N° 5.810, CAPÍTULO II DA ESTABILIDADE Art. 67).

em Ananindeua/PA no ano de 2014. Este tipo de estudo segundo Lobiondo-Wood e Haber (2001) tem o propósito descrever e documentar os aspectos da situação, como características, variações, importância e significado dos fatos e fenômenos de determinada realidade, permitindo diagnosticar a condição vivida, bem como, possibilitar a recomendação de novas pesquisas.

Para coleta dos dados foi elaborado um questionário formado por perguntas fechadas com objetivo de elencar o perfil dos participantes e questões referentes às condições de trabalho, aspectos que trazem satisfação e insatisfação no trabalho e sentimentos relacionados ao trabalho. Utilizou-se como suporte para pesquisa, a realização de observação e relato dos servidores durante o processo de apresentação da pesquisa, sendo coletado as falas dos agentes e suas justificativas para não preencher o questionário. Para garantir o sigilo das informações verbalizadas os sujeitos da pesquisa foram identificados como “Agente A, B, C, ...”.

Foram considerados, para o estudo, apenas os agentes penitenciários que atuam no Centro de Reeducação Feminino - CRF, sendo excluídos os trabalhadores em gozo de férias e os de licença saúde, os que possuem lotação no CRF e que desenvolvem suas atividades na Unidade Materno Infantil, bem como, outros profissionais que atuam na unidade.

Para realização da pesquisa foi solicitado autorização junto ao superintendente do Sistema Penitenciário, em seguida, houve a aprovação da pesquisa e encaminhamento a direção do Centro de Reeducação Feminino para apresentar o projeto e agendamento dos dias e horários da aplicação do questionário. Coube a vice-direção de cada plantão viabilizar o agendamento prévio do plantão sob sua direção, bem como dos diaristas.

Os encontros - agendados previamente pela vice-diretora de cada plantão - para aplicação dos questionários ocorreram no mês de abril de 2014, no auditório da unidade ao final de cada plantão, de modo que cada equipe foi informada do dia, hora e local, bem como, da não obrigatoriedade da participação na pesquisa. Para garantir o sigilo das informações dos sujeitos da pesquisa, as equipes foram identificados como: “S; “P; “M”.

Importante salientar que a pesquisa autorizada requeria a participação de todos os servidores, ocupantes do cargo de agente penitenciário, que desenvolviam atividades na casa penal - diaristas e plantonistas -, porém o que se observou foi à participação somente das equipes que compõe o plantão, não sendo disponibilizado o número total

de servidores que atuam na casa penal, apenas o número de servidores que atuam em regime de plantão. Por essa razão não se pode traçar o número real dos que recusaram participar da pesquisa.

A instituição totalizava 104⁴ (cento e quatro) agentes distribuídos em três plantões, sendo equipes S, P e M, com uma jornada de trabalho de 24h (vinte e quatro horas) por 48h (quarenta e oito) de repouso. As organizações das equipes se davam, a saber:

Equipe S, contava com 39⁵ (trinta e nove) agentes, sendo 29 (vinte e nove) mulheres e 10 (dez) homens, distribuídos assim: das 29 (vinte e nove) mulheres 01(uma) atuava como coordenadora de equipe; 01(uma) atuava no almoxarifado e 04 (quatro) estavam de licença saúde. As 23 (vinte e três) restantes eram distribuídas nos postos. Dos 10 (dez) homens, 01(um) ocupava o cargo de inspetor de equipe e 01 (um) ocupava o cargo de motorista, 01 (um) estava de licença saúde. Os 07 (sete) restantes eram distribuídos nos postos.

Equipe P, contava com 35⁶ (trinta e cinco) agentes, sendo 26 (vinte e seis) mulheres e 09 (nove) homens, distribuídos assim: das 26 (vinte e seis) mulheres 01(uma) atuava como coordenadora de equipe, 01(uma) atuava no almoxarifado e 01(uma) estava de férias. As 23 (vinte e três) restantes eram distribuídas nos postos. Dos 09 (nove) homens, 01(um) ocupava o cargo de inspetor de equipe e 01 (um) ocupava o cargo de motorista, 01 (um) estava de licença saúde. Os 06 (seis) restantes eram distribuídos nos postos.

Equipe M, contava com 36⁷ (trinta e seis) agentes, sendo 27 (vinte e sete) mulheres e 08 (oito) homens, distribuídos assim: das 27 (vinte e sete) mulheres 01(uma) atuava como coordenadora de equipe; 01(uma) atuava no almoxarifado e 04 (quatro) estavam de licença saúde. As 21 (vinte e uma) restantes eram distribuídas nos postos. Dos 08 (oito) homens, 01(um) ocupava o cargo de inspetor de equipe e 01 (um) ocupava o cargo de motorista, 01 (um) estava de licença saúde. Os 05 (cinco) restantes eram distribuídos nos postos.

A equipe “S” compunha 34 (trinta e quatro) agentes – masculino e feminino –, destes somente 25 compareceram. Após explicação dos objetivos da pesquisa e

⁴ Este número refere-se apenas aos servidores plantonistas e que desenvolvem suas atividades no CRF, não sendo incluído os que são lotados no CRF, porém desenvolvem suas atividades na Unidade Materno Infantil (UMI), nem os que são diaristas com carga horária de 08h.

⁵ Excluído funcionário de férias e licença saúde.

⁶ Excluído funcionário de férias e licença saúde.

⁷ Excluído funcionário de férias e licença saúde.

ratificação da não obrigatoriedade da mesma, sem retaliação a quem não participar. Ficou para responder o questionário apenas 19 (dezenove).

A equipe “P” compunha 33 (trinta e três) agentes – masculino e feminino –, destes somente 21 compareceram. Após explicação dos objetivos da pesquisa e ratificação da não obrigatoriedade da mesma, sem retaliação a quem não participar. Ficou para responder o questionário apenas 05 (cinco).

A equipe “M” compunha 30 (trinta) agentes – masculino e feminino –, destes somente 17 (dezesete) compareceram. Após explicação dos objetivos da pesquisa e ratificação da não obrigatoriedade da mesma, sem retaliação a quem não participar. Ficou para responder o questionário apenas 12 (doze).

Os questionários foram distribuídos de maneira não proposital, totalizando 36 agentes penitenciários – masculino e feminino –, que aceitaram respondê-lo, sendo informado a eles o objetivo e solicitados à assinatura do Termo de Consentimento livre e Esclarecido (TCLE) - Apêndice A.

É importante ratificar que o estudo compreendeu mera ilustração sobre as características das relações de trabalho, contradições contratuais e perfil dos servidores, não se aplicando a totalidade desses trabalhadores no estado do Pará.

O trabalho está dividido em três partes, sendo a primeira etapa do trabalho ancorada em levantamento teórico-bibliográfica, com vistas à aprofundar uma base conceitual que alicerça a pesquisa em todo o seu desenvolvimento. As principais categorias para a construção do trabalho são: saúde, precarização, flexibilização e trabalho. Essas categorias se relacionam substancialmente e explicam as transformações do mundo do trabalho nas últimas décadas. Foi abordado também, o conceito de classe-que-vive-do-trabalho, cunhado por Antunes (1999), para melhor entender a configuração do mundo do trabalho atual.

A segunda etapa se refere ao levantamento dos dados da pesquisa de campo, no qual foi possível perceber o perfil do agente penitenciário, bem como, delineou a condição de trabalho do mesmo e suas interfaces com aspectos de sua saúde. Considerando que as condições de trabalho estão inseridas no bojo das mazelas sociais criadas e recriadas pela sociedade capitalista, que gera a exploração, a competição, a injustiça e a desigualdade.

A terceira etapa, conta da discussão, considerações finais e recomendações do trabalho, o qual traz a compreensão sobre o impacto da forma de contratação para o

processo de trabalho no sistema penitenciário e suas repercussões para saúde do agente penitenciário.

2. ESTADO E SISTEMA PENITENCIÁRIO

O conceito de Estado para Marx e Engels (1993) está intimamente ligado à compreensão de como a sociedade se organiza, considerando sua evolução histórica, política e ideológica, cujo desdobramento reflete a forma de produção e a divisão do trabalho. Neste sentido, o Estado é uma necessidade da condição humana, sendo, portanto, mutável acompanhando o processo histórico da sociedade.

De acordo com os autores supracitados, o Estado Moderno é o resultado das tensões sociais, originadas das transformações na forma de pensar, sentir e agir do ser humano. Assim, falar sobre Estado Moderno é falar da própria história do desenvolvimento humano e sua forma de organização no mundo.

Na sociedade moderna, a propriedade privada de acordo com Marx e Engels (1993) promoveu as condições necessárias para o desenvolvimento do capitalismo e da divisão social do trabalho. O Estado seria o reflexo da relação entre classes sociais, revelando a dominação da classe burguesa, detentora dos meios de produção. Assim, “o poder político do Estado moderno nada mais é do que um comitê para administrar os negócios comuns de toda a classe burguesa” (MARX ; ENGELS, 1993, p. 68). Deste modo, esta forma de organização denominada Estado Moderno, ganhou diferentes compreensões.

O Estado entendido enquanto instrumento à serviço das classes detentoras do capital aponta para uma forma de sociedade excludente, que vivencia constante tensão entre classes sociais, havendo assim, a necessidade de controle, que seria exercido pelo Estado, por meio de suas instituições, dentre elas o Sistema Penitenciário, enquanto controlador da massa populacional excluída dos meios de produção.

O sistema penitenciário inserido na conjuntura da sociedade capitalista de acordo com Marx (1982) é um instrumento usado pelo Estado objetivando reprimir a massa de miseráveis criada pelo antagonismo do capital. Assim, compreender o sistema penitenciário, é antes de tudo, entender que a sociedade capitalista, surge nas ruínas das relações feudais, promovendo mudanças na forma de pensar, sentir e agir dos seres humanos. Estas mudanças imbricadas no conceito de razão acabaram por forjar a condição necessária para o desenvolvimento do renascimento e com ele, o surgimento dos pilares da sociedade capitalista e da divisão social do trabalho. Assim, o Estado passa a ser o regulador dessa nova estrutura social, necessitando de aparelhos de contenção e dominação.

com a corrosão da estrutura feudal, originando uma nova forma de organização das relações sociais. Trata-se, portanto, de transformações revolucionárias em âmbito econômico e político da sociedade que alicerçam o modo de produção capitalista, sob a égide da exploração do trabalho para a acumulação de riquezas para os donos dos meios de produção. (MARX, 1982, p.830)

Wacquant (2001) ratifica a análise de Marx (1982), ao expor que o sistema penitenciário é um instrumento de dominação estatal, o qual integrado à conjuntura da sociedade capitalista, assume como função a manutenção da ordem, fortalecendo poder coercitivo, buscando conter o elevado número de pessoas em estado de penúria e desprovidas das condições necessárias para suprir suas necessidades básicas de sobrevivência. Assim, a prisão pensada sob a lógica do Estado de direito, possui como objetivo principal o domínio da população excedente por meio do terror e pelo medo, se configurando como instrumento de dominação das classes.

Corroborando com este entendimento, Thompson (1991) afirma que a penitenciária tem como objetivo a segregação do sujeito do círculo social por meio da prisão, cuja finalidade envolve punição, prevenção e ressocialização. Contudo, estes objetivos acabam se tornando secundários devido a ênfase na segurança e disciplina. Este é o ideário que rege as prisões no estado do Pará, como se observa no Regimento Interno da Superintendência do Sistema Penitenciário do Estado do Pará, nos Princípios Fundamentais, capítulo II (2010):

Art. 2º São princípios fundamentais da Superintendência do Sistema Penitenciário do Estado do Pará:
 I - a custódia e proteção aos direitos e à dignidade do apenado e do interno;
 II - a reinserção social do apenado;
 III - hierarquia e disciplina na consecução das atividades; (REGIMENTO INTERNO DA SUPERINTENDÊNCIA DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ. DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS. CAPÍTULO II, 2010, p. 01)

O ato de separação dos sujeitos da sociedade e recolocação dos mesmos em ambiente que os desvincula das atividades produtivas, como a prisão, acaba por se tornar um elemento a mais, para geração e manutenção de uma massa populacional miserável, o que reforça a estrutura social de exploração e segregação.

Neste sentido, Foucault (1986, p 226), expõe que:

(...) a existência da prisão na sociedade, mesmo confirmado seu fracasso em combater a criminalidade, antes que suprimir as infrações, é distingui-las e distribuí-las: organizar as transgressões numa tática geral de sujeições (...). É uma maneira de gerir as ilegalidades, de riscar limites de tolerância, dar

terreno a alguns, de fazer pressão sobre outros, de excluir uma parte, de tornar útil outra, de neutralizar estes, de tirar proveito daqueles.

As prisões alicerçadas sob a organização e estruturação capitalista, se configuram em um espaço, com características e funcionamento próprio, tendo como finalidade primordial reprimir corpo e mente dos sujeitos por meio das ações ali desenvolvidas, como expõe Foucault (1986) e Adorno (1991).

No momento que punições corporais, os suplícios físicos, desonras, banimentos, esforços extenuantes, passaram para um segundo plano a prisão se tornou o espaço com a função de punir e recuperar. Isso promove nos agentes estatais a vivência de uma incoerência, a medida que ora são agentes de punição, ora agentes de recuperação dos sujeitos. (FOUCAULT, 1986).

A rotina do sistema penitenciário contribui para agravar o problema. Goffman (1961) caracterizou com precisão os efeitos que as denominadas instituições totais produzem nas pessoas envolvidas nas suas rotinas. Segundo esse autor, nesse tipo de instituições ocorre uma perda de privacidade e individualidade, sendo todas as atividades realizadas em conjunto, em horários preestabelecidos e impostas por uma autoridade superior. Essa situação afeta a um grande grupo de pessoas que sofrem esse controle, mas também aqueles encarregados da sua custódia, a exemplo dos agentes penitenciários.

A prisão se configura em uma instituição total que imprime nos que nela estão conectados marcas psíquicas, cujo desdobramento é destruição e cisão da identidade, se revelando como geradora de adoecimento biopsicossocial.

A instituição total produz no interno, desde que nela ingressa, uma série de depressões, degradações, humilhações e profanações do ego. A mortificação do ego é a sistemática, embora nem sempre seja intencional. A barreira que as instituições totais levantam entre o interno e a sociedade exterior representa a primeira mutilação. Desde o momento que a pessoa é separada da sociedade, também é despojada da função que nela cumpria. Posteriormente, o interno é submetido aos procedimentos de admissão, onde é manuseado, classificado e moldado. Isso implica uma coisificação da pessoa, pois é classificado como um objeto para ser introduzido na burocracia administrativa do estabelecimento, onde deverá ser transformado paulatinamente por meio de operações de rotina. esse procedimento leva a uma nova despersonalização e depreciação do ego. (BITENCOURT, 1993, p. 153-154)

Em suma, o sistema penitenciário considerado como um elemento presente à conjuntura da sociedade moderna, produtor e reprodutor de formas de interação com a estrutura social que, embora sejam carregadas de especificidades, são pautadas pela

lógica da dominação e do controle, objetivando a manutenção da ordem vigente. Neste sentido, o SP está inserido na lógica de uma estrutura social específica que prima pela exploração e gera desigualdades, utilizando-se para tanto do trabalho como uma das ferramentas que viabiliza a concretização dos projetos de dominação do Estado e manutenção do *status quo* social.

3. O TRABALHO

Na complexa história evolutiva humana, o trabalho vem ocupando papel fundamental. A palavra trabalho tem suas origens de acordo com Bueno (1988), do latim, *tripalium*, um instrumento caracterizado por três estacas ou mourões utilizado para fins de tortura dos escravos. Esta palavra passou ao Francês como *travaller*, cujo sentido perpassava por “sofrer, sentir dor”, evoluindo depois para “trabalhar duro”. Na Inglaterra, sofre nova alteração surgindo a palavra *travel*, usada para significar “viajar”. Esta compreensão faz sentido ao explicitar que se tratava de um período com infraestrutura precária, com reduzido número de hospedarias e grande número de ladrões na estrada. Assim, viajar significava, um momento sofrido. No dicionário da língua portuguesa Ferreira (2001), define o trabalho como atividade física ou intelectual que visa a algum objetivo; labor, ocupação.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. [...] Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (MARX, 1982, p.149).

Marx (1982) traz uma concepção sobre trabalho, considerando-o como aparelho de dominação social, sendo o trabalhador expropriado do fruto do seu trabalho. Esta desapropriação do trabalhador do fruto do seu trabalho está relacionada à estrutura do sistema capitalista, cujo desdobramento é a concepção contraproducente sobre o trabalho. Assim, o mesmo trabalho que constitui o humano o afasta de si.

O operário nem sequer considera o trabalho como parte de sua vida; para ele é, antes, um sacrifício de sua vida. É uma mercadoria por ele transferida a um terceiro. (...) Para ele, a vida começa quando terminam essas atividades, à mesa de sua casa, no banco do bar, na cama. (MARX, 1978, p.63)

O mundo do trabalho se configura como um divisor entre o humano e o animal, entre a consciência e o instinto, constituindo uma prática eminentemente humana, sendo por meio do trabalho e pelo trabalho que os seres humanos se desenvolvem e diferenciam-se dos animais. Marx (1978) compara o trabalho da melhor abelha e do arquiteto pouco habilidoso, e enfatiza que o trabalho de ambos se diferenciam no

planejamento, pois o arquiteto concebe previamente o trabalho que vai realizar, enquanto a abelha o realiza instintivamente.

É possível extrair que a condição para existência social humana, está fundada no trabalho:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana. (MARX, 1978, p. 50).

Adorno (1991) comunga com esta ideia ao referir que trabalhar é uma atividade eminentemente humana, porque é consciente, deliberada e com uma finalidade. Tem como objetivos suprir as necessidades de sobrevivência do ser humano, nas diferentes esferas: biológica, psicológica e social. Assim, o trabalho é a atividade/ação que precisa de competências físicas e mentais, com propósito de atender as necessidades humanas.

O ser humano enquanto ser consciente atua ativamente no meio no qual está inserido, modifica, constrói e reconstrói o meio, de tal modo, que sua sobrevivência seja garantida por meio da criação de bens e materiais que possibilitem sua perpetuação e emancipação da natureza, sem contudo deixar de fazer parte desta natureza. Esta ação ativa do homem sobre o meio, denominada trabalho é o que possibilita esta emancipação, bem como, sua humanização, se configurando enquanto elemento essencial da humanidade, sendo uma necessidade natural e básica, sem a qual ele não existiria.

Para Adorno (1991) e Marx (1978) este processo ocorre de forma recíproca, onde o ser humano ao mesmo tempo que modifica a natureza externa, promove mudanças em sua própria natureza, transformando o trabalho social em um elemento constitutivo da essência humana, necessária ao desenvolvimento da sua sociabilidade.

Vale ressaltar que o trabalho na condição de processo, possibilitou a variação do sentido e do lugar que ocupou ao longo do tempo, sofrendo mudanças ligadas aos conceitos de cada época. Considerando que no século XX a forma de compreensão do mundo perpassava pelo arcabouço da razão, isto se espraiava na forma de pensar e organizar o trabalho que incorpora o conceito de organização racional, assim, inicia a necessidade da separação entre planejamento e execução, características dos modelos de produção Taylorismo-Fordismo e Toyotismo adotado pelo capitalismo.

3.1. TRABALHO NO CAPITALISMO

O capitalismo trouxe consigo mudanças significativas no mundo da produção e do trabalho, essas transformações tornaram o trabalho mais complexo, assim, o processo de trabalho passa a estar imbuído de dimensões que concomitantemente possibilitam a criação e a subordinação, a emancipação e o estranhamento, a humanização e a degradação, a autonomia e a sujeição do ser humano. Estas dimensões caracterizam os dois principais modelos de produção fabril do século XX, a saber, Taylorismo-Fordismo e Toyotismo, em ambos os modelos o trabalhador é explorado, porém a forma de exploração e controle sobre os trabalhadores difere. (MARX, 1978).

3.2. TAYLORISMO-FORDISMO E TOYOTISMO

Imbuído do pensamento racionalista que permeou o século XX, Frederick Taylor buscou formas de gerenciamento científico que intensificasse a produção. Movido por este desejo Henry Ford incorporou as ideias de Frederick Taylor e incrementou na rotina dos trabalhadores procedimentos racionais, dinamizando a planta produtiva cujo desdobramento foi a existência de um modelo de organização produtiva que designa um capitalismo racionalizado denominado Taylorismo-Fordismo, que Moraes Neto (1991), explicita como:

(...) o fordismo caracteriza o que poderíamos chamar de socialização da proposta de Taylor, pois, enquanto este procurava administrar a forma de execução de cada trabalho individual, o fordismo realiza isso de forma coletiva, pela via da esteira. (...) como uma forma avançada de controle do capital (com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho) sobre processos de trabalho nos quais o capital dependia da habilidade do trabalhador (...) por meio do controle de todos os tempos e movimentos do trabalhador. (MORAES NETO, 1991, p. 36).

O sistema taylorista-fordista foi marcado por uma relação mecanicista, centralizadora e simplificadora da ação humana. Assim a ação individual se configura como cerne do processo e o trabalhador se torna espectador do processo de produção dos bens por meio da fragmentação das tarefas, cabendo-lhe a segregação e repetição de ações sem significado, “*a classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século que atingiu não só sua *materialidade*, (...) sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou sua forma de *ser*” (ANTUNES, 1995, p. 15).

Para Antunes (1999), as mudanças estruturais efetivadas pelo modelo fordista-taylorista na década de 1970, por meio da implementação tecnológica impactaram a tal

ponto as relações de trabalho e o processo produtivo que o capitalismo necessitou expandir-se para manter sua hegemonia, para outros países.

Assim, é implementado nas fábricas Japonesas o modelo fordista-taylorista, que logo seria substituído por um modelo de trabalho denominado Toyotismo, este novo modelo de organização implementado pelas fábricas de automóveis da Toyota, tinha como pano de fundo o discurso da valorização do trabalho em equipe, da qualidade total, da multifuncionalidade, da flexibilização e da qualificação do trabalhador.

Com a implementação do modelo Toyotista, a ação individual exigida no modelo taylorista-fordista, perde lugar e o trabalhador é colocado frente a uma realidade que implica a ação de comportamentos complexos e flexíveis, no qual a criatividade, a autonomia, o autocontrole, a aprendizagem e a participação do trabalhador no processo produtivo são valorizados. Como resultado da implementação do modelo toyotista, os trabalhadores foram constrangidos a readaptar-se em função da nova rotina de trabalho praticada.

No modelo toyotismo a forma de gestão muda, havendo a flexibilização do processo de trabalho. Assim, é exigido do trabalhador, flexibilização no processo produtivo - saber executar várias funções -, mas também nas relações de trabalho e de seus direitos trabalhistas. Neste modelo, ganha relevo a expropriação do trabalhador não só de sua força de trabalho, mas de si e de sua criatividade. Assim:

a exploração do corpo humano própria do sistema taylorista, como máquina de trabalho, é melhor que a exploração do corpo-mente do sistema toyotista, pois o último, além do corpo, usa plenamente as faculdades e habilidades dos operários. (LIMA, 1996 apud MAROCHI, 2002, p. 27).

De acordo com Harvey (1994), o emprego flexível proposto pelo modelo Toyotista traz como consequência o aumento da subcontratação ou do trabalho temporário, características que qualificam o capitalismo, que busca reduzir o número de trabalhadores e empregar cada vez mais uma força de trabalho capitada com facilidade e demitida sem ônus. Assim, a reestruturação da produção e do trabalho, com o propósito de recuperação do capital, é consequência desse reordenamento da estrutura político-econômica, de tal modo que o mundo do trabalho está intrinsecamente ligado a desenvolvimento da sociedade.

(...) dentro do sistema capitalista, (...) todos os meios para desenvolver a produção redundam em meios de dominar e explorar o produtor, mutilam o trabalhador, reduzindo-o a um fragmento de ser humano, degradam-no à categoria de peça de máquina, destroem o conteúdo do seu trabalho,

transformado em tormento, tornam-lhe estranhas as potências intelectuais do processo de trabalho, a medida em que este se incorpora a ciência, como força independente, desfiguram as condições em que trabalha, submetem-no constantemente a um despotismo mesquinho e odioso, transformam todas as horas de sua vida em horas de trabalho e lançam sua mulher e seus filhos sob o rolo compressor do capitalismo. (MARX, 1982, p.749)

Para Marx (1982) e Adorno (1991) o capitalismo impede o ser humano de concretizar sua verdadeira gênese, a medida em que o auto aliena, promovendo o afastamento de si e de sua atividade livre e consciente. Se por um lado o trabalho instaura o processo de humanização do ser humano, pela qual perpassa sua sociabilidade, objetivo fim do trabalho, por outro, com a sociedade capitalista o trabalho passa ser "assalariado, alienado, fetichizado", de modo que, a força de trabalho ganha status de mercadoria, sendo passível de negociação, e com o objetivo de gerar novas mercadorias e conseqüentemente o lucro, assim, se auferem ao trabalho status de instrumento que inviabiliza suprir a necessidade de realização humana.

(...), a força de trabalho é, pois, uma mercadoria, assim como o açúcar; nem mais, nem menos. Mede-se a primeira com o relógio; a segunda com a balança (...) o operário vende a si mesmo, pedaço a pedaço. Vende, ao correr do martelo, 8, 10, 12, 15 horas de sua vida, dia a dia. (MARX, 1978, p.63)

E possível perceber que no sistema capitalista de produção, o trabalhador é compelido a trabalhar, em função de não possuir os meios de produção, sendo obrigado a vender sua força de trabalho, agora convertida em mera mercadoria, denominada emprego. Assim o trabalhador ao vender sua força de trabalho na realidade está vendendo sua "força vital e humanizadora". (MARX, 1978)

O sistema capitalista, de acordo com Castel (1998) promoveu uma nova forma de compreender o trabalho. Esta nova compreensão perpassa pela manifestação de sentimentos como medo e insegurança frente a possibilidade de perder o trabalho/emprego.

Foi à relação com o trabalho que mudou profundamente. (...). O medo de perder o emprego predomina (...) Mas, é ainda sobre o trabalho, quer se o tenha, quer este falte, quer seja precário ou garantido, que continua a desenrolar-se, hoje em dia, o destino da grande maioria dos atores sociais. (CASTEL, 1998. p.157)

Assim, a força de trabalho se transforma em um produto a ser vendido, objetivando a manutenção do consumo que é retroalimentada, servindo para manter o sistema capitalista em funcionamento. Neste ciclo o ser humano passa ser cativo, pois

trabalha para consumir e consome para viver, de tal modo que sua liberdade está apenas no ato de poder vender sua força de trabalho.

A lei que mantém a superpopulação relativa ou o exército industrial de reserva no nível adequado ao incremento e à energia da acumulação acorrenta o trabalhador ao capital mais firmemente do que os grilhões de Vulcano acorrentavam Prometeu ao Cáucaso. Determina uma acumulação de miséria correspondente à acumulação de capital. Acumulação de riqueza num pólo é, ao mesmo tempo, acumulação de miséria, de trabalho atormentante, de escravatura, ignorância, brutalização e degradação moral, no pólo oposto, constituído pela classe cujo produto vira capital. (MARX, 1982, p.749)

O trabalhador para Marx (1982) não se vê como cativo, e isto faz com que ele se integre ao capital. Esta ausência de consciência do trabalhador em relação a sua condição de explorado e cativo é o que Marx conceitua como Alienação, ou Estranhamento, isto é, o ser humano perde a capacidade de questionamento e com isso, perde também a função humana de consciência, o que implica na falta de efetivação da sua capacidade de criação.

O processo de exploração e alienação na sociedade capitalista, além de cultivar valores sociais que primam pela lógica do ter, em detrimento do ser, promove o avanço da miséria e conseqüentemente do desemprego. Estas condições acabam por contribuir para que o trabalhador aceite condições trabalhista as quais suprimem cada vez mais direitos, bem como, o coisificam.

Neste cenário de contradição, engendrado pelo processo capitalista, que envolve especialmente a relação trabalho x trabalhador, onde o trabalho como núcleo criativo constitutivo do trabalhador/ser humano, o qual incorpora valores, sendo portanto inerente e necessário sua manutenção, revela seu caráter de instabilidade, a medida que emerge um número cada vez maior de desempregados, bem como, novas formas de trabalho a exemplo dos precarizados, flexibilizados e temporários.

3.3. TRABALHO PRECARIZADO, FLEXIBILIZADOS E TEMPORÁRIOS

A precarização estrutural do trabalho está ligada a necessidade de garantir a hegemonia do modelo capitalista, para isso, delineou novas modalidades de gestão do trabalho, que produziu intensas transformações na forma de se organizar a produção, de modo que o trabalhador vivencia a incerteza e a perda gradativa de direitos e garantias sociais já adquiridos, a tal ponto que as relações trabalhistas se transformam em precarização.

O fenômeno da precarização revela o cenário vivenciado pelo trabalhador, sendo percebido quando se analisa as diversas modalidades de “flexibilização” do trabalho, que trazem em seu bojo, diferentes formas de precarização. Dentre as distintas formas de flexibilização, em verdade precarização, podemos destacar a desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos - baixos salários, péssimas condições de trabalho, perda de direitos trabalhistas, extensão da jornada de trabalho - dentre outros exemplos.

O sistema fordista nos havia acostumado ao trabalho pleno e de duração indeterminada. Agora, ao contrário, um grande número de trabalhadores tem um contrato de curta duração ou de meio expediente; os novos trabalhadores podem ser alugados por algumas poucas horas ao dia, por cinco dias da semana ou por poucas horas em dois ou três dias da semana”. (VASAPOLLO apud ANTUNES, 2008, p. 07)

Este processo de exploração, no qual estão submetidos os trabalhadores, não é recente, mas no Fordismo, com a proteção social, voltada para garantir o consumo, gerava uma aparência de vida mais favorável ao trabalhador, com as alterações implementadas a partir da indústria Toyota, a situação de exploração foi acirrada novamente. Historicamente, as classes detentoras do meio de produção alimentam um processo de exploração perverso no contexto da acumulação flexível. Contudo, segundo Castel (1998), o abandono da classe trabalhadora por parte do Estado de Bem Estar Social, colaborou para a degradação dos direitos sociais - trabalhistas - conquistados pelos trabalhadores.

Agregado a este fato, o novo contrato social, imposto pela acumulação flexível, enfatiza o individualismo do trabalhador e promove o enfraquecimento da classe trabalhadora enquanto agente de luta.

(...) assenta-se nos interesses individuais em detrimento aos interesses coletivos, na flexibilidade em detrimento da estabilidade e do não reconhecimento do conflito e da luta, ou seja, da negação do outro. Trata-se de um falso contrato, uma vez que é uma imposição do mais forte sobre o mais fraco, sem que o mais fraco tenha o direito de negociar. (ZANELLA, 2003, p.93)

Neste sentido, os mecanismos de luta como a “negociação” que possibilitavam que patrões e empregados pudessem discutir as condições e contratos de trabalho como iguais, perde este atributo, a medida que os interesses coletivos são sucumbidos pelos individuais. Como afirma Ferretti (2002):

(...) muito do que se denomina de negociação, nas atuais relações entre trabalhadores e empresários na grande empresa automatizada, nada mais é do que constrangimento e subordinação sob a aparência de respeito e participação. (FERRETTI 2002, p. 114)

Os problemas vivenciados pelas grandes empresas extrapolam seus muros e atingem a todos os trabalhadores. Inserido neste cenário se encontra o Sistema Penitenciário Paraense e seus trabalhadores, que vivenciam o fenômeno da precarização em seu cotidiano de trabalho.

3.4. TRABALHO E SAÚDE

O trabalho no mundo capitalista está intimamente ligado ao modelo de produção no qual o adoecer é o resultado das relações precárias de trabalho impostas ao trabalhador.

Para que se compreendam as características que assume o processo de trabalho no capitalismo, tem-se que lembrar que sua finalidade é a extração da mais-valia. É preciso, pois, remeter ao conceito de processo de produção, com suas duas facetas: o processo de valorização (de produção de mais-valia) e o processo de trabalho (de produção de bens) (LAURELL e NORIEGA, 1989, p. 105).

Neste sentido, o “trabalho que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doença, acidentes, sofrimentos físicos e mentais” (LARA, 2011, p.79).

É importante refletir que a compreensão de doença na medicina dominante, tem suas raízes em especial na Inglaterra no sec. XIX está imbuído do ideário capitalista, à medida que considera o adoecer como processo individual e biológico um “desequilíbrio entre agente-hóspede-ambiente”. Esta compreensão perpassa por tornar a classe proletária cada vez mais apta ao trabalho, sem a presença ou com menor risco a classe dominante, pelo *"controle da saúde e do corpo das classes mais pobres"* (FOUCAULT, 1986. p. 97).

A compreensão ampliada de saúde trouxe consigo um novo olhar sobre a forma de entendê-la, assim, a partir da Lei 8.080 - Lei Orgânica da Saúde (LOS) de 19 de setembro de 1990, que regulamenta o Sistema Único de Saúde (SUS), a saúde perpassa não só pela ausência da doença, mas também pela vivência em condições nas quais o sujeito possa desenvolver suas potencialidades, por meio do acesso a garantias promovidas pelo Estado:

Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. (BRASIL, 1990. LEI 8.080, ART 3º).

A medicina social relaciona o processo saúde doença considerando seu caráter histórico, compreendendo que este ocorre em nível coletivo e não individual, havendo um "nexo biopsíquico como expressão concreta na corporeidade humana do processo histórico num momento determinado." (LAURELL ; NORIEGA, 1989 p. 100).

O processo saúde doença nesta perspectiva só pode ser compreendido a partir do entendimento de seu caráter social, este é definido pelas forças produtivas e pelas relações sociais de produção. Assim, o viver, o adoecer e o morrer dos grupos humanos é determinado pelo modo que o processo de trabalho se manifesta, gerando padrões de desgaste aos quais são submetidos os grupos humanos no modo de produção capitalista.

No que concerne a saúde dos trabalhadores, esta guarda estreita relação com as condições de trabalho, isso significa dizer que está relacionada com local, modo e as circunstâncias em que o trabalho é realizado, assim, a elevada carga de trabalho e condições não motivadoras são causas importantes de patologias decorrentes das situações trabalhistas.

Laurell e Noriega (1989) analisam o processo de trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador sob duas categorias, a saber: Cargas de Trabalho (CT) e Desgaste. As CT referem-se aos elementos no processo de trabalho que interagem dinamicamente entre si e no corpo dos trabalhadores. Sua intensidade, esta sujeita à forma de produção, a organização e divisão do trabalho, agregada as relações de força entre capital e trabalho.

o conceito de carga de trabalho exprime, do ponto de vista humano, o esforço mobilizado pelo indivíduo na sua atividade de trabalho, ou seja, a demanda interna de energia humana necessária para a execução da tarefa (...) a carga de trabalho exprime também tudo aquilo que pesa sobre o trabalhador na consecução das tarefas que lhe são atribuídas: todos os fatores externos ao trabalhador que definem a situação, assim como as exigências da tarefa. (VIDAL et al., 1990 apud TELLES. 1998, p. 15).

O Desgaste, por sua vez, refere-se à perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica do trabalhador para adaptar-se em função da intensidade da carga de trabalho imposta.

O desgaste é resultado de processos adaptativos que acometem o trabalhador, sendo entendido por como a perda da capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica não se referindo a um processo isolado, mas ao conjunto dos processos biopsíquicos. (LAURELL e NORIEGA, 1989, p. 115).

O desgaste para os autores supracitados apesar de sua manifestação ocorrer em nível individual é no coletivo que se aufere seu real volume, pois compõe um conjunto de alterações negativas sobre a corporeidade do trabalhador. O desgaste, como consequência da ação das cargas, tem suas repercussões em todos os níveis da vida do trabalhador, desde a perda de órgãos, como também afeta o desenvolvimento das potencialidades psíquicas e/ou biológicas do trabalhador.

As CT são analisadas de acordo com a sua materialidade em relação ao corpo do trabalhador. As cargas de materialidade externas ao corpo humano são agrupadas em: físicas, químicas, orgânicas e mecânicas; enquanto que as internas ao corpo do trabalhador são as fisiológicas e psíquicas. Tais conceitos serão explicitados abaixo seguindo o entendimento de Laurell ; Noriega, 1989.

As Cargas Físicas são consideradas o ruído, o calor e o frio, a umidade, a iluminação, as vibrações, dentre outras que, ao interagirem com o corpo do trabalhador provocam alterações em seus mecanismos fisiológicos, desencadeando mecanismos de adaptação, tais como, irritação, sudorese, resfriado, reações alérgicas, efeitos biológicos, podendo ou não ser reversíveis.

As Cargas Químicas são as poeiras, os medicamentos, a fumaça, os vapores, os gases, os líquidos, dentre outras.

As Cargas Orgânicas são os inúmeros microorganismos (provenientes de doenças infectocontagiosas, fluidos e secreções, manipulação de materiais contaminados) e vetores, que normalmente nos ambientes de trabalho dos AP adquirem diferenças qualitativas, sendo mais infectantes.

As Cargas Mecânicas são decorrentes dos objetos e meios utilizados nos processos de trabalho, quando esses não recebem a devida manutenção, ou não são projetados e/ou instalados adequadamente.

As Cargas Fisiológicas se expressam, em condições de trabalho que submetem o trabalhador, a esforço físico e repetitivo, posições incômodas e inadequadas, postura estática, rotação de turnos, da ruptura no ciclo circadiano provocada pela alternância no turno de trabalho,

As Cargas Psíquicas se subdividem nas que provocam tensão prolongada ou sobrecarga psíquica - como atenção constante, ritmo de trabalho acelerado, trabalho perigoso, supervisão constante etc - e subcarga psíquica, que limita o uso da capacidade mental decorrente de atividades desprovidas de conteúdo, da separação entre concepção e execução do trabalho, hierarquia, ocasionando a desqualificação do trabalhador.

A carga de trabalho pode ainda se manifestar nos trabalhadores como uma sobrecarga ou uma subcarga. A sobrecarga de trabalho corresponde a uma saturação do consumo de recursos, enquanto a subcarga é resultante da ausência de estímulos para a realização da tarefa. Ambas acarretam problemas para o ser humano na realização de seu trabalho. (AMALBERTI, 1996 apud BALLARDIN e GUIMARÃES, 2009, p. 583).

Esta divisão se dá para efeitos didáticos, pois na realidade do processo de trabalho elas interagem entre si e no corpo do trabalhador.

DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

4.1. Perfil

A seção 4.1, e 4.2, apresentam o resultado da aplicação do questionário aos AP e seção 4.3 apresenta a análise fotográfica dos ambientes de trabalho dos AP.

Os dados apontam que a maioria dos agentes penitenciários é do sexo feminino (74,19%). Isto se explica pelo fato de se tratar de um presídio exclusivamente feminino, no qual a figura feminina ganha relevo inclusive no quantitativo de trabalhadores. Estão na faixa etária de 40 a 49 anos (45,45%). Se declaram da raça parda (74,19%). São solteiras (48,48%), com filhos (os) (77,42%), sendo que a maioria possui apenas 1 filho (37,50%), entretanto relatam ter de 3 a 4 dependentes (53,85%). Com ensino médio completo (72,73%) e não estão estudando (86,67%). São de religião católica (50%). Natural de Belém do Pará (35%), com média salarial de 3 a 4 salários mínimos (92,31%). Não possuem outro vínculo trabalhista (96,55%) e são quase que exclusivamente contratadas (96,97%).

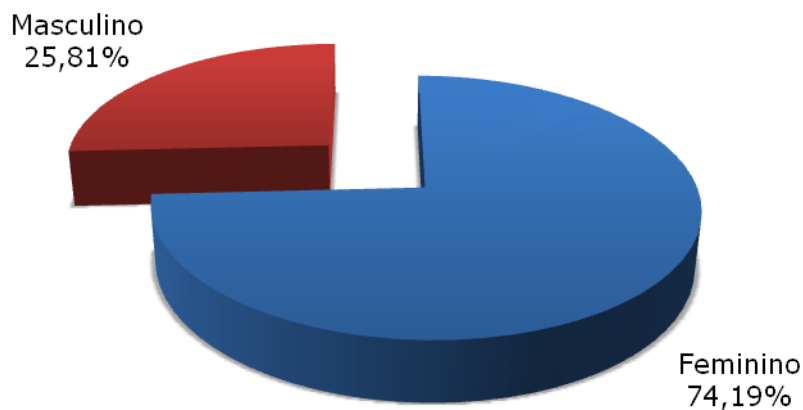
Importante salientar que no quesito PROFISSÃO, 28,56% dos agentes referiam profissões diferentes da de AP, 10,71%, informaram ser servidor público que gera um percentual total de 39,29% dos servidores que não se reconhecem enquanto AP⁸.

Quanto a moradia, 50% referem residir em casa alugada e 50% em casa própria, porém não de sua propriedade e sim casa de parentes, com 4 a 5 cômodos (50%), com documentação (58,82%), situadas em bairro de periferia da região metropolitana de Belém (63,63%), considerados tranquilos (59,38%). Este dado revela a necessidade de pesquisa mais acurada em relação à situação de moradia das agentes e a relação com o gênero feminino.

⁸ A atividade profissional consiste em fonte de satisfação, se for livremente escolhida. Freud. Obras Completas, 1974

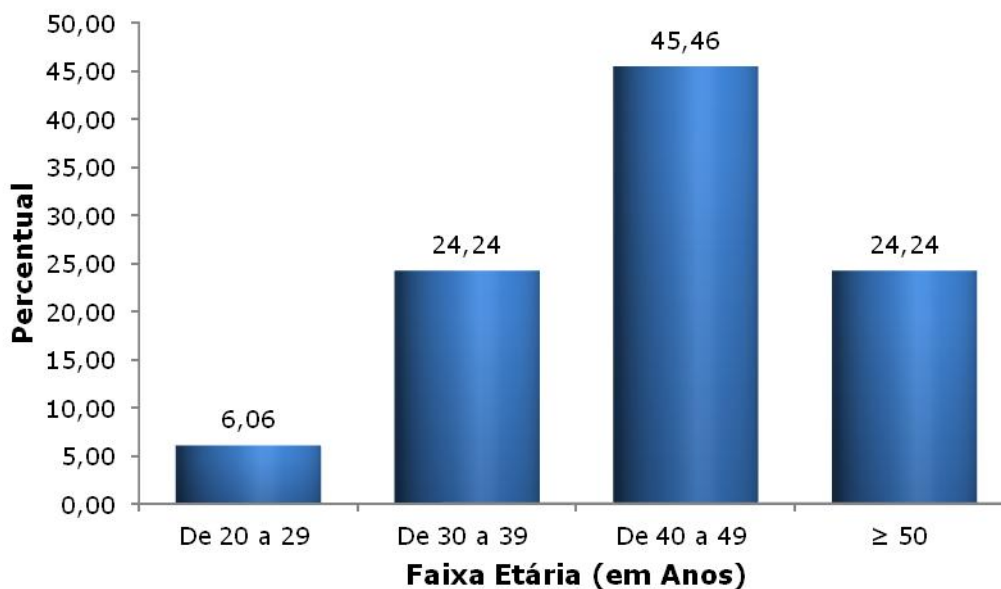
TABELAS E FIGURAS ABAIXO:

Figura 4.1. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Sexo.



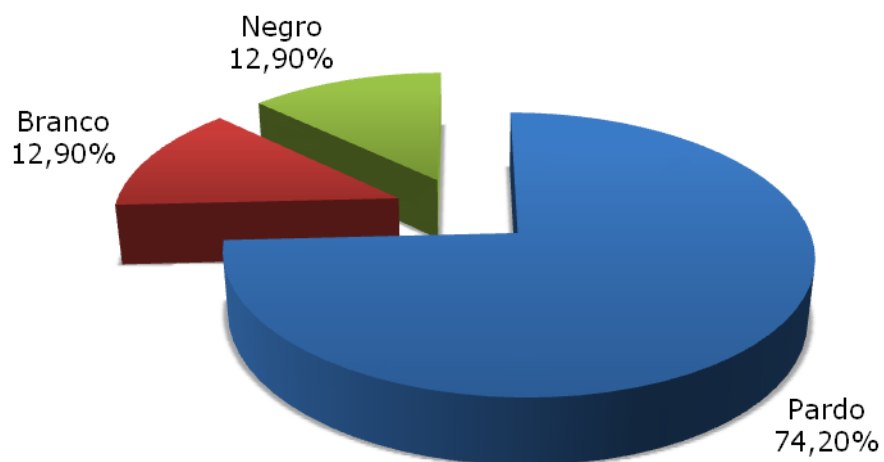
A maior parte dos agentes penitenciários estão na faixa etária de 40 a 49 anos (45,46%).

Figura 4.2. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Faixa Etária.



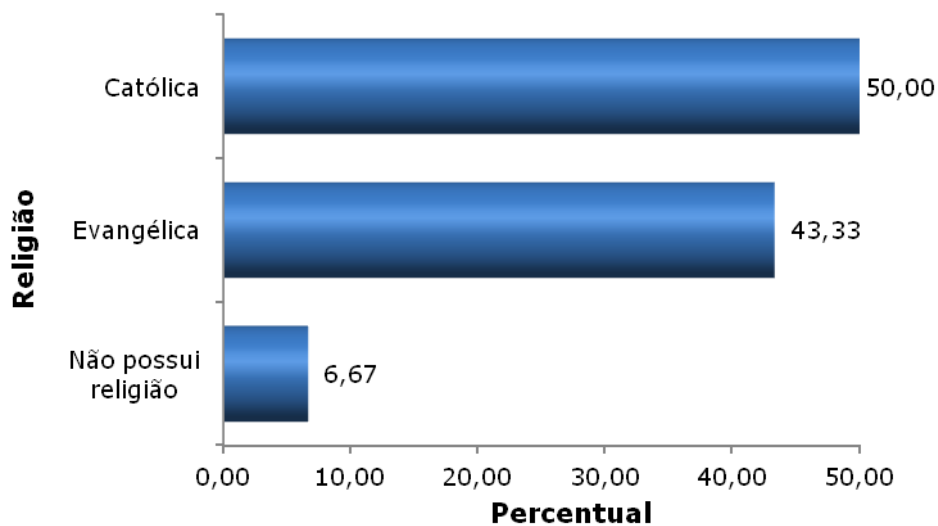
A maioria dos agentes penitenciários é da raça parda (74,20%).

Figura 4.3. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por raça.



Verifica-se que 50,00% dos agentes penitenciários é da religião católica (74,19%).

Tabela 4.4. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Religião.



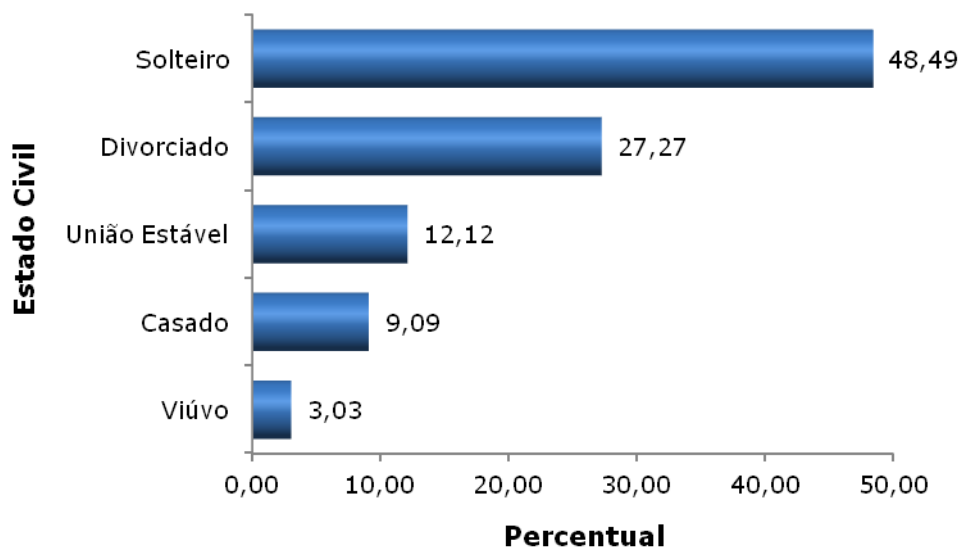
Pode-se observar que a maior parte dos agentes penitenciários é natural no município de Belém (35,00%).

Tabela 4.1. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Naturalidade.

Naturalidade	Percentual
Belém	35,00
Abaetetuba	10,00
Maracanã	10,00
Terra Santa	10,00
Alenquer	5,00
Igarapé-Miri	5,00
Manaus/AM	5,00
Marapani/AM	5,00
Mosqueiro	5,00
Ponta de pedra	5,00
Três barras/MA	5,00
Total	100,00

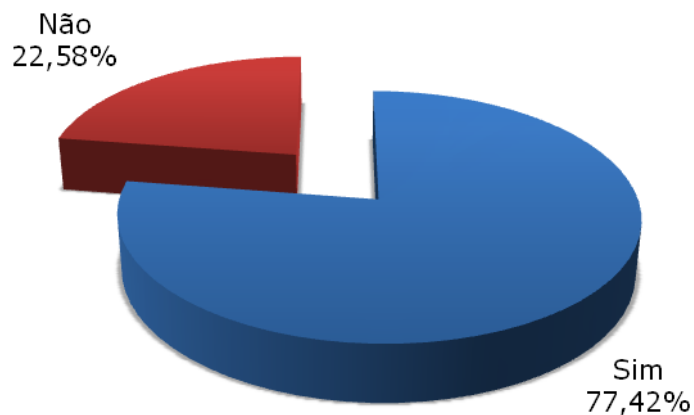
Pode-se observar que a maior parte dos agentes penitenciários são solteiros (48,49%).

Figura 4.5. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Estado Civil.



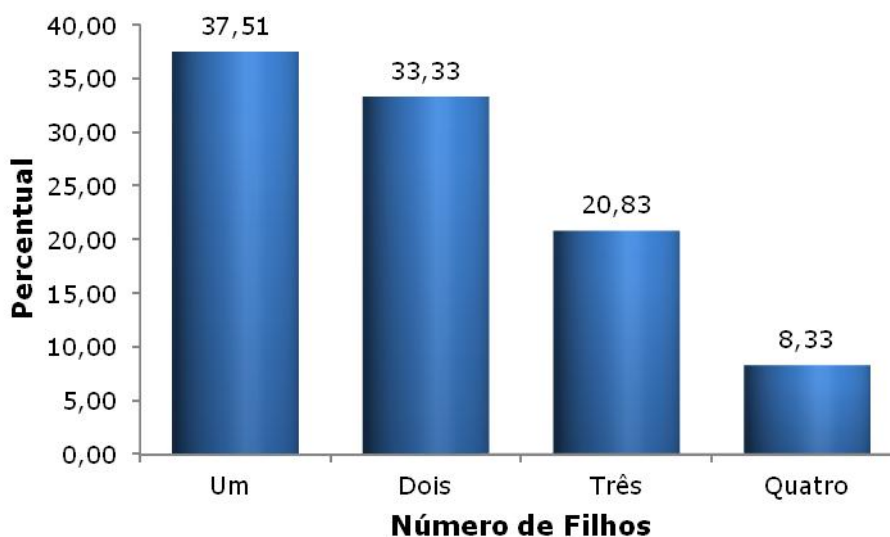
A maioria dos agentes penitenciários possui filho (os) (77,42%).

Figura 4.6. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Possuir Filhos.



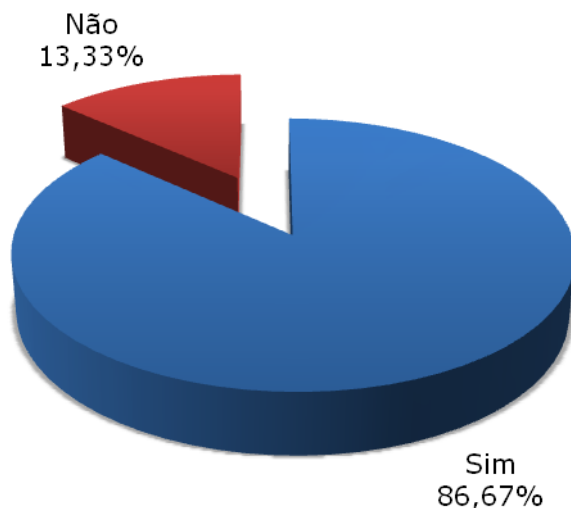
Dentre os agentes penitenciários que possui filho (os) (77,42%), a maior parte possui somente 1 filho (37,51%).

Figura 4.7. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por número de filhos.



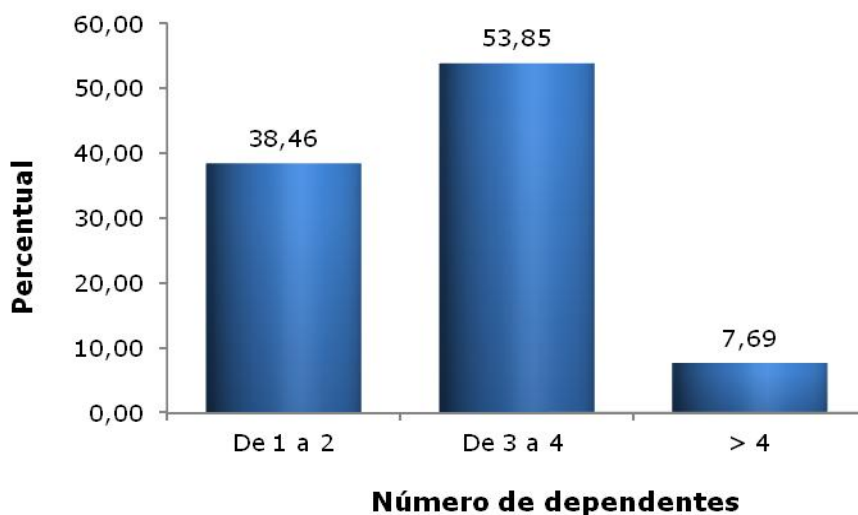
Verifica-se que a maioria dos agentes penitenciários possui dependentes, com 86,67%.

Figura 4.8. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Possuir Dependentes.



Dentre os agentes penitenciários que possui dependentes a maioria possui de 3 a 4 dependentes (53,85%).

Figura 4.9. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Número de Dependentes.



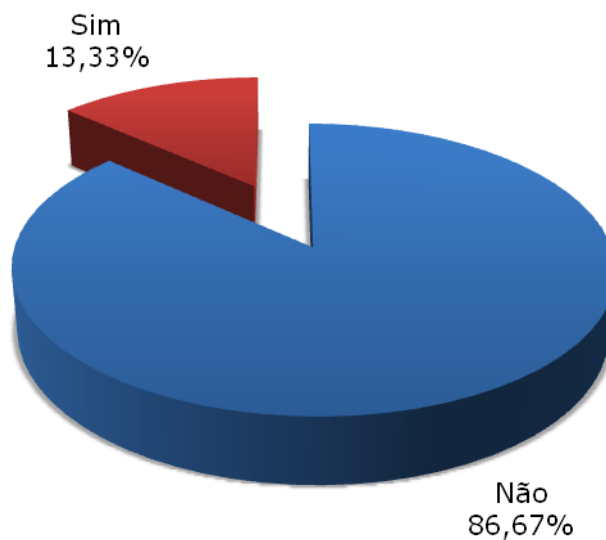
A maioria dos agentes penitenciários possui o ensino médio completo (72,73%).

Tabela 4.2. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Grau de Escolaridade.

Grau de Escolaridade	Percentual
Ensino Fundamental Incompleto	3,03
Ensino Fundamental Completo	3,03
Ensino Médio Incompleto	3,03
Ensino Médio Completo	72,73
Ensino Superior Incompleto	9,09
Ensino Superior Completo	9,09
Total	100,00

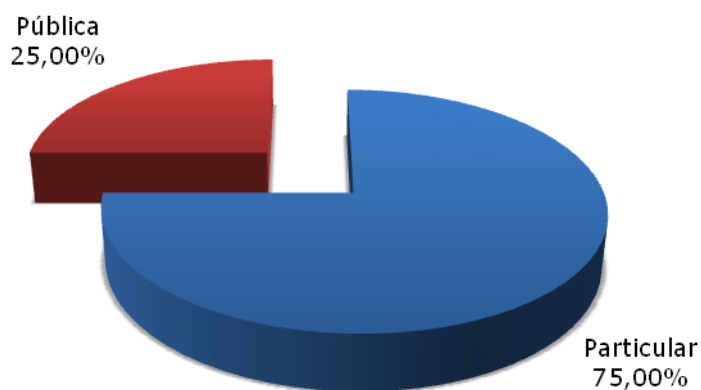
A maioria dos agentes penitenciários não está estudando em nenhuma instituição de ensino (86,67%).

Figura 4.10. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Estudar em Alguma Instituição de Ensino.



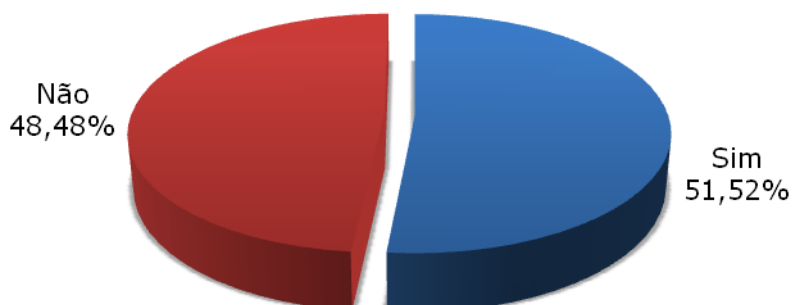
Dentre aqueles que estão estudando em alguma instituição de ensino, 75,00% deles estuda em instituição particular.

Figura 4.11. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tipo de Instituição.



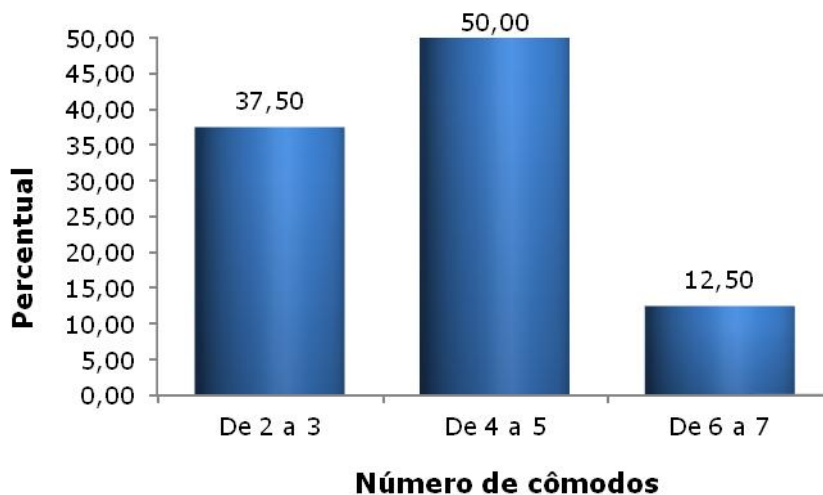
A maioria dos agentes penitenciários possui casa própria (51,52%).

Figura 4.12. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Possuir Casa Própria.



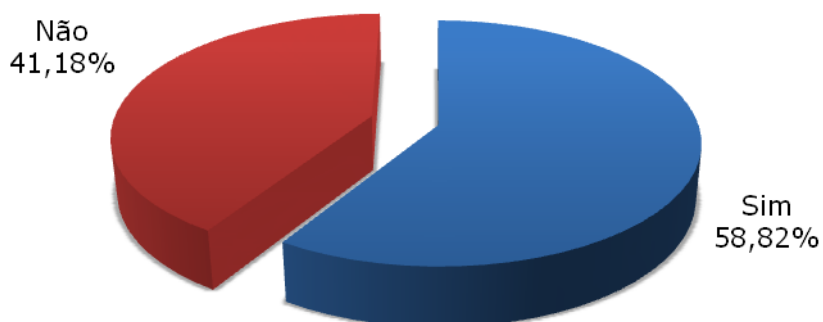
Verifica-se que 50,00% dos agentes penitenciários possui casa com 4 a 5 cômodos.

Figura 4.13. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Número de Cômodos.



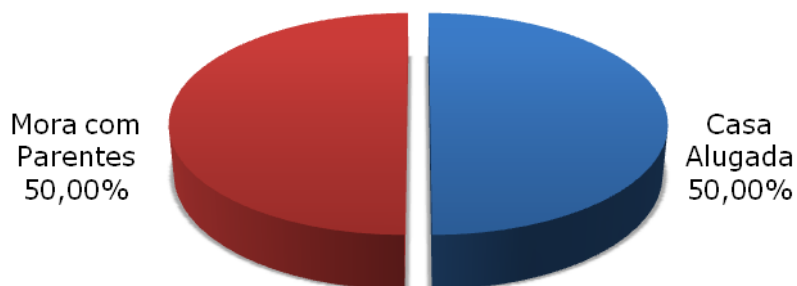
Verifica-se que 58,82% dos agentes penitenciários possui documentação da casa própria.

Figura 4.14. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Possuir Documentação da Casa Própria.



Verifica-se que 50,00% dos agentes penitenciários moram em casa alugada e a outra metade mora com parentes (50,00%).

Figura 4.15. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Propriedade do Domicílio.



Verifica-se que 18,19% dos agentes penitenciários reside no bairro do coqueiro.

Tabela 4.3. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Bairro em que Reside.

Bairro	Percentual
Coqueiro	18,19
Aurá	9,09
Batista Campos	9,09
Centro	9,09
Condor	9,09
Guanabara	9,09
Outeiro	9,09
Pedreira	9,09
Tapanã	9,09
Tenoné	9,09
Total	100,00

A maioria dos agentes penitenciários avalia o lugar onde reside como um local tranquilo (59,37%).

Figura 4.16. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Avaliação do Local Onde Mora.



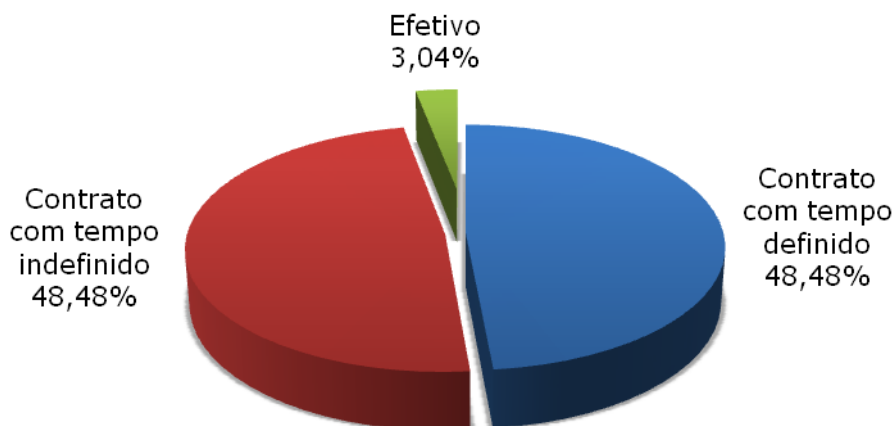
A maior parte dos funcionários do Centro de Reeducação Feminino (CRF) são agentes penitenciários (60,72%).

Tabela 4.4. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Profissão.

Profissão	Percentual
Agente Penitenciário	60,72
Servidor Público	10,72
Assistente Administrativo	3,57
Assistente Social	3,57
Auxiliar Administrativo	3,57
Pedagoga	3,57
Pintor	3,57
Técnica em enfermagem	3,57
Técnica em patologia clínica	3,57
Vigilante	3,57
Total	100,00

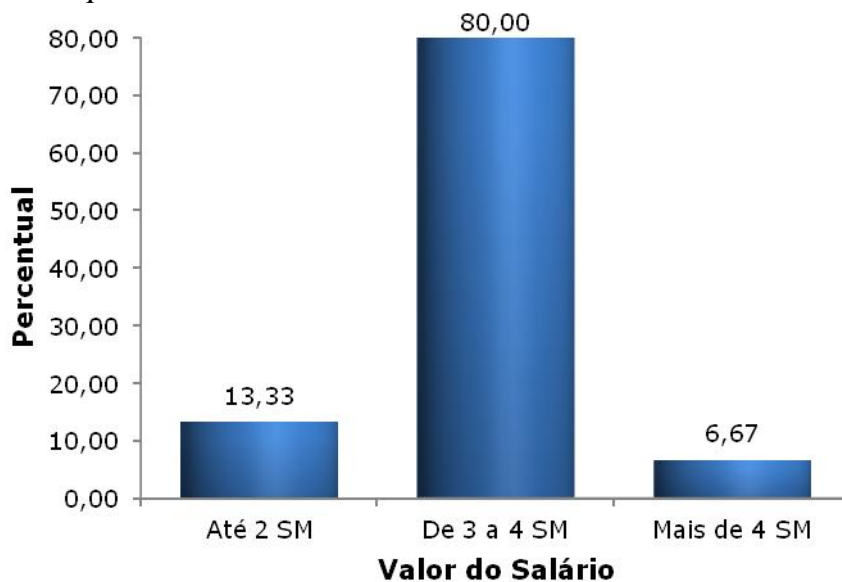
Verifica-se que 48,48% dos funcionários possui contrato com tempo definido e indefinido, apenas 3,04% deles possui contrato efetivo.

Figura 4.17. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tipo de Vínculo.



A maioria dos agentes penitenciários recebe de 3 a 4 salários mínimos (92,31%).

Figura 4.18. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Valor do Salário que Recebe.



Pode-se observar que 96,55% dos agentes penitenciários não possui outro tipo de trabalho.

Tabela 4.5. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Possuir ou não Outro Trabalho.

Possui outro trabalho	Percentual
Não	96,55
Sim	3,45
Total	100,00

4.2. TRABALHO E CONSEQUÊNCIA PARA SAÚDE

Um número expressivo de agentes penitenciários afirmam possuir problemas de saúde (37,50%). Dentre aqueles que referem algum tipo de patologia, a maior parte deles afirma ter pressão alta (33,33%), seguido de gastrite (25%). Em relação a dor de cabeça (25%), e dor no corpo (31,25%). A irritação aparece com percentual de 25%. O uso de cigarro é apontado por 12,50% dos agentes e 22,58% relatam ingestão de bebida alcoólica uma vez por semana, quanto ao uso de drogas ilícitas todos negam o uso.

Em relação ao trabalho e consequências para saúde e qualidade de vida 30% dos agentes penitenciários concordaram que ao final da jornada de trabalho, vivenciam uma redução na sensação mental; 36,67% sentem-se doente durante o trabalho; 26,67% referem sensação de frustração em relação ao trabalho; 26,67% sentimento de esgotamento com o trabalho; 25,81% sensação de cansaço ao levantar; 21,21% sensação de exaustão emocional pelo desenvolvimento do trabalho; 36,67% sensação de que o trabalho está o endurecendo emocionalmente e 41,94% apontam sentimento de que seu trabalho influencia negativamente na sua saúde e qualidade de vida.

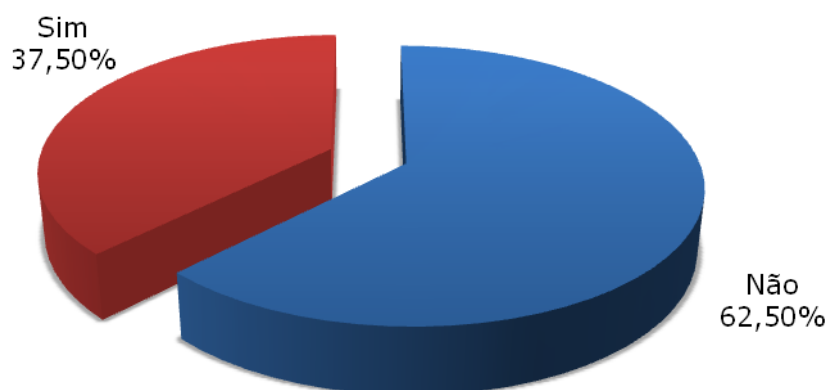
E relevante expor que 20% dos agentes penitenciários afirmam ter se submetido a algum tipo de tratamento para saúde. Dentre os que se submeteram a tratamento para saúde, verificou-se que 16,67% buscaram os seguintes tipos de tratamento: atendimento psicológico, em especial depressão; cirurgia; diabete; tratamento para problema no estômago e fisioterapia.

As condições de trabalho, associadas com queixas gerais de saúde, revelaram que as condições estruturais, o contexto psicossocial e a organização do trabalho estão intimamente ligadas a prevalências de queixas. Os dados coadunam com os encontrados por Corrêa (2009) e Tschiedel (2012), o qual concluiu em seu estudo que a precariedade das condições de trabalho se traduz em fator desencadeador de sofrimento ao trabalhador.

TABELAS E FIGURAS ABAIXO:

A maioria dos agentes penitenciários afirma não possuir problema de saúde (62,50%).

Figura 4.19. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Problema de Saúde.



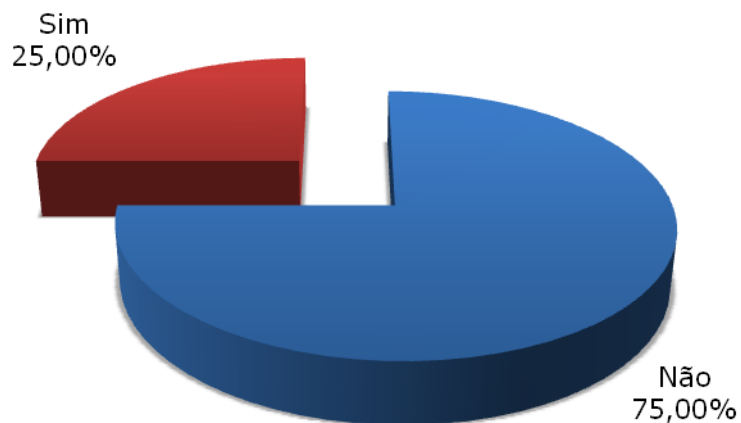
Dentre aqueles que têm problema de saúde, a maior parte deles afirma ter pressão alta (33,35%), seguido de gastrite (25,00%).

Tabela 4.6. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Qual Problema de Saúde.

Tipo de problema de saúde	Percentual
Pressão Alta	33,35
Gastrite	25,00
Alergia	8,33
Diabete	8,33
Sinusite	8,33
Tendinite	8,33
Problema de coluna	8,33
Total	100,00

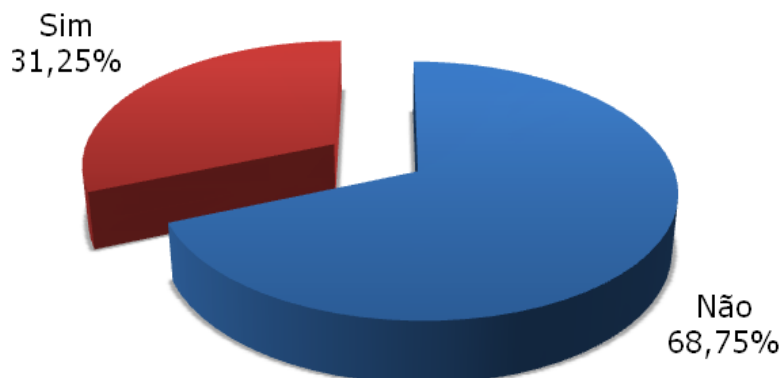
A maioria dos agentes penitenciários afirma não ter dor de cabeça (75,00%).

Figura 4.20. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Apresentar Sintomas de Dor de Cabeça.



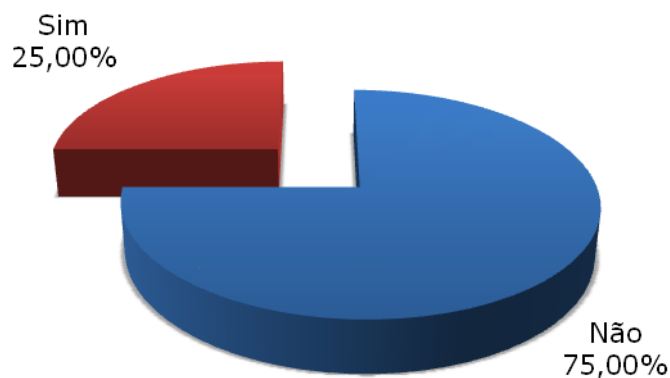
A maioria dos agentes penitenciários afirma não ter dor no corpo (68,75%).

Figura 4.21. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Apresentar Sintomas de Dor no Corpo.



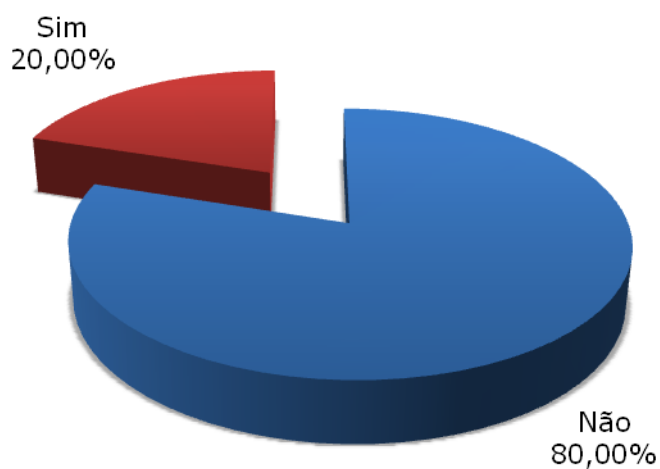
A maioria dos agentes penitenciários afirma que não se sente irritado (75,00%).

Figura 4.22. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Apresentar Sinais de Irritação.



A maioria dos agentes penitenciários afirma não ter se submetido a algum tipo de tratamento para saúde (80,00%).

Figura 4.23. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Submeter-se a Tratamento de Saúde.



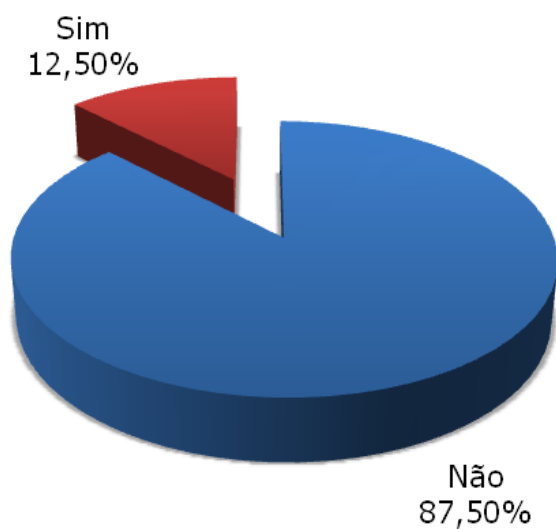
Dentre os agentes penitenciários que se submeteram a algum tipo de tratamento para saúde, verificou-se que os mesmos submeteram-se a atendimento psicológico (16,67%), cirurgia (16,67%), tratamento para depressão (16,67%), tratamento para problema no estômago (16,67%), diabete (16,66%) e fisioterapia (16,66%).

Tabela 4.7. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por que Tipo de Tratamento.

Tipo de Tratamento	Percentual
Atendimento Psicológico	16,67
Cirurgia	16,67
Depressão	16,67
Estômago	16,67
Diabete	16,66
Fisioterapia	16,66
Total	100,00

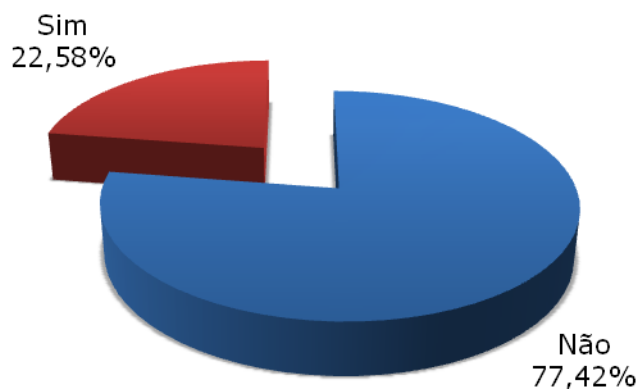
A maioria dos agentes penitenciários não é fumante (87,50%).

Figura 4.24. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Hábito de Fumar.



A maioria dos agentes penitenciários não ingere bebida alcoólica (77,42%).

Figura 4.25. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Hábito de Ingerir Bebida Alcoólica.



Dentre aqueles que ingerem bebida alcoólica, todos afirmaram que ingerem 1 vez por semana. Todos afirmaram não usar drogas.

A maioria dos agentes penitenciários pratica atividade física (53,12%).

Figura 4.26. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Praticar Atividade Física.



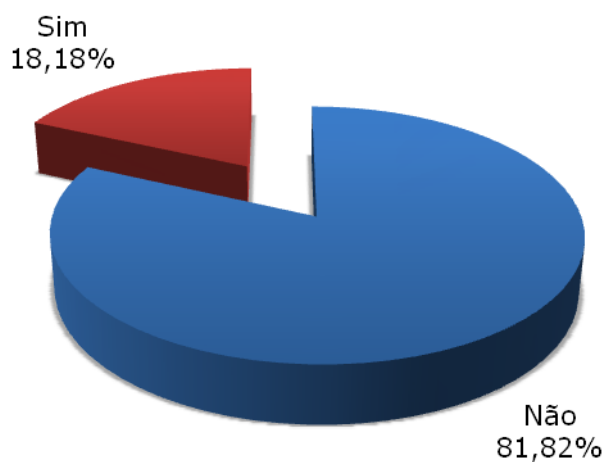
Dentre aqueles que praticam atividade física, a maior parte afirma fazer caminhada (30,00%), seguido de musculação (20,00%).

Tabela 4.8. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tipo de Atividade Física.

Tipo de atividade física	Percentual
Caminhada	30,00
Musculação	20,00
Corrida	15,00
Futebol	10,00
Aeróbica	5,00
Box	5,00
Jump	5,00
Ginástica	5,00
Hidro ginástica	5,00
Total	100,00

A maioria dos agentes penitenciários nunca foi afastado do trabalho (81,82%).

Figura 4.27. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por ser ou não Afastado do Trabalho.



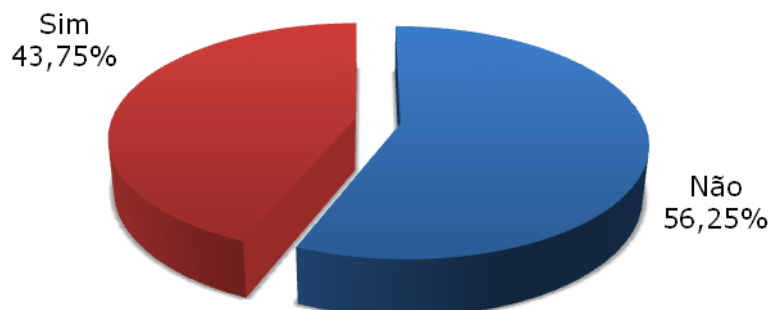
Dentre aqueles que já foram afastados do trabalho, a maioria foi afastado durante até 15 dias (80,00%).

Tabela 4.9. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tempo de Afastamento.

Tempo	Percentual
Até 15 dias	80,00
Mais de 46 dias	20,00
Total	100,00

A maioria dos agentes penitenciários afirma não ter pedido licença no trabalho (56,25%).

Figura 4.28. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Pedir ou não Licença.



Dentre aqueles que pediram licença, metade foi por motivo de casamento (50,00%) e a outra metade foi por motivo de falecimento (50,00%).

Figura 4.29. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Motivo da Licença.



A maior parte dos agentes penitenciários afirma que disponibiliza 1 vez na semana do seu tempo para o lazer (54,55%).

Figura 4.30. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tempo Disponibilizado para o Lazer.



A maior parte dos agentes penitenciários afirma que nos momentos de lazer assiste televisão (15,37%), seguido daqueles que ouve música (12,09%) e usa internet (11,54%).

Tabela 4.10. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, Tipo de Lazer.

Lazer	Percentual
Assiste televisão	15,37
Ouve música	12,09
Usa internet	11,54
Ler livros, revistas	9,34
Pratica atividade física	9,34
Viaja	7,14
Assiste DVD's	6,04
Vai ao cinema	5,49
Visita colegas, amigos	4,95
Vai a bares	4,40
Frequenta clubes	4,40
Participa de jantares sociais	3,30
Vai a shows	3,30
Vai a museus	2,75
Vai ao teatro	0,55
Total	100,00

A maioria dos agentes penitenciários afirma existir ambiente social na instituição (97,56%).

Tabela 4.11. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, Existência ou não de Ambiente Social.

Ambiente Social	Percentual
Existente	97,56
Inexistente	2,44
Total	100,00

Em relação ao ambiente social a maior parte dos agentes penitenciários considera bom o seu ritmo de trabalho (46,88%), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (34,38%), o seu relacionamento com os demais trabalhadores (65,63%), e com os seus chefes imediatos (40,63%). Já em relação à pressão no trabalho e oportunidade para expressar opiniões, considera regular, com 39,29% e 35,48%, respectivamente.

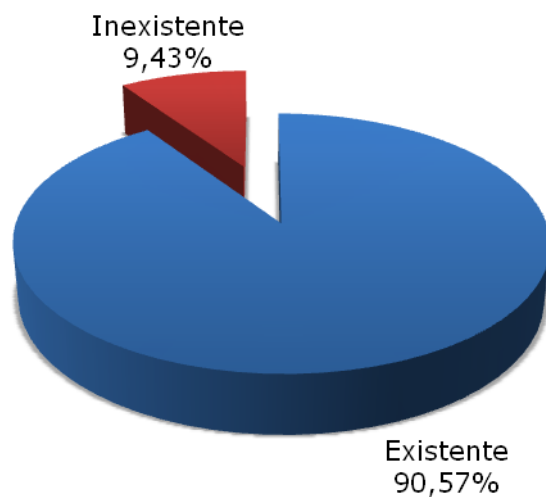
Tabela 4.12. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Ambiente Social.

Ambiente Social	Nível de Satisfação					Total
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	
Ritmo de trabalho	6,45	12,90	25,81	48,39	6,45	100,00
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal	4,76	-	14,29	52,38	28,57	100,00
Relacionamento com os demais trabalhadores	3,13	6,25	9,38	65,61	15,63	100,00
Relacionamento com os seus chefes imediatos	6,25	9,38	15,63	40,61	28,13	100,00
Pressão no trabalho	25,00	14,29	39,28	17,86	3,57	100,00
Oportunidade para expressar opiniões	22,58	19,35	35,49	19,35	3,23	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

A maioria dos agentes penitenciários afirma existir ambiente físico na instituição (90,57%).

Figura 31. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Existência ou não de Ambiente Físico.



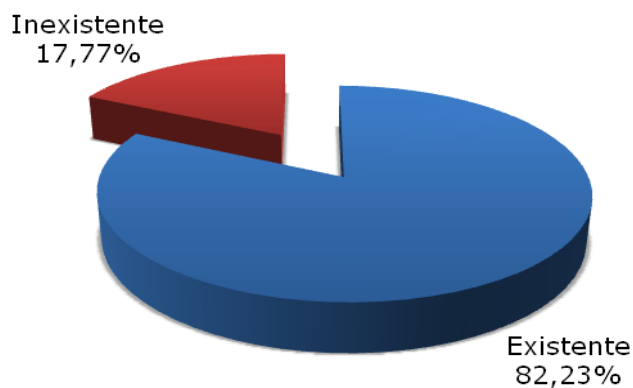
Em relação ao ambiente físico a maior parte dos agentes penitenciários considera ruim o equipamento em geral (42,86%), a manutenção do equipamento (38,46%), o seu posto de trabalho (40,74%), a adequação ergonômica do mobiliário e equipamentos (46,43%), a segurança das instalações e equipamentos (46,67%) e as condições de temperatura (44,83%). Já em relação às condições de limpeza do seu local de trabalho (42,86%), condições de iluminação do seu local de trabalho (35,48%), condições de arejamento (33,33%), condição de ruído (42,86%) e condições de trabalho (36,67%), a maior parte dos agentes considera regular. Em relação aos espaços para descanso adequado e suficiente para equipe (36,67%), instalações sanitárias adequadas e suficientes (44,83%), espaços para alimentação adequado e suficiente para a equipe (40,00%) e espaço adequado e suficiente para as pausas/ intervalos durante o trabalho (41,67%), a maior parte considera péssimo.

Tabela 4.13. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Ambiente Físico.

Ambiente Físico	Nível de Satisfação				Total
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	
Equipamento em geral	19,05	42,86	33,33	4,76	100,00
Manutenção do equipamento	26,92	38,46	30,77	3,85	100,00
Posto de trabalho	25,93	40,74	18,52	14,81	100,00
Adequação ergonômica do mobiliário e equipamentos	21,43	46,43	25,00	7,14	100,00
Segurança das instalações e equipamentos	30,00	46,67	13,33	10,00	100,00
Condição de temperatura	24,14	44,82	27,59	3,45	100,00
Condições de limpeza do seu local de trabalho	17,86	25,00	42,85	14,29	100,00
Condições de iluminação do seu local de trabalho	19,35	25,81	35,49	19,35	100,00
Condições de arejamento	25,93	25,93	33,33	14,81	100,00
Condição de ruído	21,43	28,57	42,86	7,14	100,00
Condições de trabalho	20,00	30,00	36,67	13,33	100,00
Espaços para descanso adequado e suficiente para equipe	36,67	30,00	20,00	13,33	100,00
Instalações sanitárias adequadas e suficientes	44,83	27,59	17,24	10,34	100,00
Espaços para alimentação adequado e suficiente para a equipe	40,00	36,00	16,00	8,00	100,00
Espaço adequado e suficiente para as pausas/ intervalos durante o trabalho	41,67	29,17	20,83	8,33	100,00

A maioria dos agentes penitenciários afirma existir remuneração e benefícios na instituição (82,23%).

Figura 4.32. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Existência ou não de Remuneração e Benefícios.



Em relação à remuneração e benefícios a maior parte dos agentes penitenciários considera regular a sua jornada de trabalho (37,93%) e as oportunidades de lazer e confraternização entre trabalhadores familiares (31,03%). Já os benefícios de saúde oferecidos aos trabalhadores (46,67%) e o fardamento (33,33%), a maior parte considera bom. Em relação à alimentação fornecida pela instituição (38,46%) e a oportunidade/liberação para participação de cursos ou eventos fora da instituição de trabalho (29,16%), a maior parte considera como ruim. Já em relação à remuneração em relação ao trabalho que realiza a maior parte considera regular e bom, com 34,37% cada. A maior parte considera péssimo o tempo de descanso durante o trabalho (48,15%).

Tabela 4.14. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação à Remuneração e Benefícios.

Remuneração e Benefícios	Nível de Satisfação					Total
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	
Jornada de trabalho	13,79	24,14	37,93	20,69	3,45	100,00
Oportunidades de lazer e confraternização entre trabalhadores familiares	17,24	20,69	31,03	27,59	3,45	100,00
Benefícios de saúde oferecidos aos trabalhadores	10,00	3,33	26,67	46,67	13,33	100,00
Fardamento	13,33	26,67	26,67	33,33	-	100,00
Alimentação fornecida pela instituição	23,08	38,46	23,08	7,69	7,69	100,00
Oportunidade/liberação para participação de cursos ou eventos fora da instituição de trabalho	16,67	29,16	25,00	25,00	4,17	100,00
Remuneração em relação ao trabalho que realiza	9,38	18,75	34,37	34,37	3,13	100,00
Tempo de descanso durante o trabalho	48,15	18,52	29,63	3,70	-	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

A maioria dos agentes penitenciários afirma existir relevância social do trabalho na instituição (98,66%).

Tabela 4.15. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Existência ou não de Relevância Social do Trabalho.

Relevância Social do Trabalho	Percentual
Existente	98,66
Inexistente	1,34
Total	100,00

Em relação à relevância social do trabalho a maior parte dos agentes penitenciários considera bom a relevância do seu trabalho para a instituição (43,33%), a relevância do seu trabalho para a sociedade (50,00%), a relevância do seu trabalho para ele mesmo (57,14%) e a imagem da instituição para ele mesmo (36,66%). Já em relação à imagem da instituição perante a sociedade (35,48%) a maior parte considera ruim.

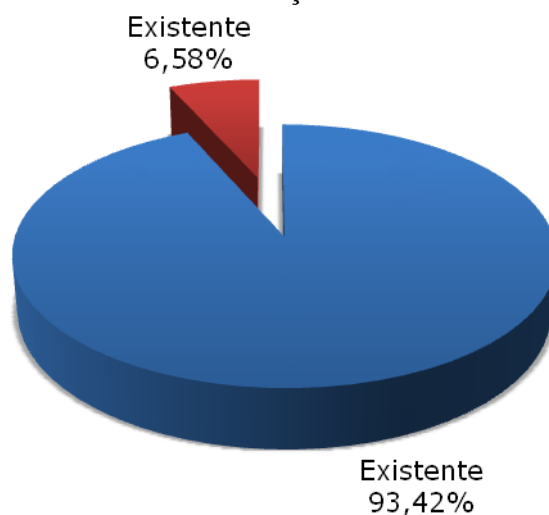
Tabela 4.16. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação à Relevância Social do Trabalho.

Relevância social do trabalho	Nível de Satisfação					Total
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	
Relevância do seu trabalho para a instituição	3,33	16,67	36,67	43,33	-	100,00
Relevância do seu trabalho para a sociedade	14,29	10,71	21,43	50,00	3,57	100,00
Relevância do seu trabalho para a você	-	-	28,57	57,14	14,29	100,00
Imagem da instituição para você	16,67	16,67	30,00	36,66	-	100,00
Imagem da instituição perante a sociedade	25,81	35,48	25,81	12,90	-	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

A maioria dos agentes penitenciários afirma existir desenvolvimento e realização profissional na instituição (93,42%).

Figura 4.33. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Existência ou não Desenvolvimento e Realização Profissional.



Em relação ao desenvolvimento e realização profissional a maior parte dos agentes penitenciários considera bom o treinamento/capacitação oferecida pela instituição (31,81%), o nível de conhecimento/habilidade para realizar suas tarefas (58,05%), o grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar (54,84%), o grau de motivação e ânimo durante o trabalho (55,17%) e o grau de motivação e ânimo ao sair do trabalho (37,93%).

Tabela 4.17. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Satisfação em Relação ao Desenvolvimento e Realização Profissional.

Desenvolvimento e realização profissional	Nível de Satisfação					Total
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	
Treinamento/Capacitação oferecida pela instituição	18,18	22,73	22,73	31,81	4,55	100,00
Nível de conhecimento/habilidade para realizar suas tarefas	3,23	9,68	25,81	58,05	3,23	100,00
Grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar	9,68	6,45	19,35	54,84	9,68	100,00
Grau de motivação e ânimo durante o trabalho	6,90	3,45	20,69	55,17	13,79	100,00
Grau de motivação e ânimo ao sair do trabalho	3,45	20,69	13,79	37,93	24,14	100,00

Em relação ao trabalho e consequências para saúde e qualidade de vida a maior parte dos agentes penitenciários concordaram ao nível 1 com a sensação mental ao final da jornada de trabalho (30,00%), sentir-se doente durante o trabalho (36,68%), sensação de frustração em relação ao trabalho (26,66%), sensação física ao final da jornada de trabalho (26,67%), sentimento de esgotamento com o trabalho (26,67%), sensação de cansaço ao levantar (25,81%), desmotivação para novo dia de trabalho (33,33), nível de estimulação depois em trabalhar na instituição (26,68%), sensação de exaustão emocional pelo desenvolvimento do trabalho (21,21%), sensação de que o trabalho está o endurecendo emocionalmente (36,67%) e sentimento de que seu trabalho influencia negativamente na sua saúde e qualidade de vida (41,93%). Já os que concordaram ao nível 6 foi em relação a sensação mental no início da jornada de trabalho (26,67%). Já ao nível 7 concordaram aqueles em relação ao nível de energia para trabalhar na instituição (33,33%), a sensação física no início da jornada de trabalho (43,33%), ao sentimento de que influencia positivamente a vida das outras pessoas através de seu trabalho (24,14%), ao sentimento que tem realizado coisas importantes neste trabalho (43,33%) e ao sentimento que desde que começou a trabalhar nesta instituição tornou-se mais sensível com as pessoas (30,00%), porém, em relação ao sentimento de que trabalha em excesso concordaram ao nível 3 e 5, com 20,00% cada.

Tabela 4.18. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Nível de Concordância em Relação ao Trabalho e Consequências para Saúde e Qualidade de Vida.

Trabalho e consequências para saúde e qualidade de vida	Nível de Concordância							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
Sensação mental ao final da jornada de trabalho	30,00	20,00	16,67	13,33	6,67	10,00	3,33	100,00
Sinto-me doente durante meu trabalho	36,68	13,33	13,33	10,00	3,33	20,00	3,33	100,00
Sensação de frustração em relação ao trabalho	26,66	23,33	6,67	6,67	10,00	16,67	10,00	100,00
Sensação física ao final da jornada de trabalho	26,67	23,33	23,33	6,67	6,67	10,00	3,33	100,00
Sentimento de esgotamento com o trabalho	26,67	6,67	10,00	23,33	13,33	10,00	10,00	100,00
Sensação de cansaço ao levantar	25,81	12,90	16,13	6,45	16,13	6,45	16,13	100,00
Desmotivação para novo dia de trabalho	33,33	6,67	10,00	3,33	16,67	20,00	10,00	100,00
Nível de estimulação depois em trabalhar na instituição	26,68	23,33	10,00	10,00	3,33	13,33	13,33	100,00
Sensação de exaustão emocional pelo desenvolvimento do trabalho	21,21	21,21	15,15	15,15	12,12	6,07	9,09	100,00
Sinto que o trabalho está me endurecendo emocionalmente	36,67	10,00	3,33	10,00	10,00	6,67	23,33	100,00
Sinto que meu trabalho influencia negativamente minha saúde e qualidade de vida	41,93	6,45	9,68	16,13	9,68	9,68	6,45	100,00
Sensação mental no início da jornada de trabalho	3,33	6,67	10,00	13,33	16,67	26,67	23,33	100,00
Nível de energia para trabalhar na instituição	3,33	3,33	16,67	6,67	16,67	20,00	33,33	100,00
Sensação física no início da jornada de trabalho	6,67	3,33	3,33	20,00	16,67	6,67	43,33	100,00
Sentimento de que influencia positivamente a vida das outras pessoas através de seu trabalho	-	17,24	10,34	13,79	20,70	13,79	24,14	100,00
Sinto que tenho realizado coisas importantes neste trabalho	3,33	3,33	-	10,00	23,34	16,67	43,33	100,00
Sinto que desde que comecei a trabalhar nesta instituição me tornei mais sensível com as pessoas	23,33	10,00	3,33	16,67	6,67	10,00	30,00	100,00
Sentimento de que trabalha em excesso	13,33	6,67	20,00	16,67	20,00	6,67	16,66	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

Em relação à realidade de trabalho os agentes penitenciários afirmam que costuma ficar na instituição fora do horário de expediente às vezes (29,63%). Já a maior parte deles afirma nunca fazer ou receber ligações telefônicas fora do horário de expediente (46,66%), nunca ter sentimento de que a instituição foi justa quando teve problemas e dificuldades no trabalho (33,33%) e 56,00% deles afirma nunca faltar ao trabalho.

Tabela 4.19. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Frequência e Realidade de Trabalho.

Realidade de trabalho	Frequência					Total
	Nunca	Raramente	Às vezes	Constantemente	Sempre	
Costuma ficar na instituição fora do horário de expediente	22,22	25,93	29,63	11,11	11,11	100,00
Faz ou recebe ligações telefônicas fora do horário de expediente	46,66	20,00	16,67	10,00	6,67	100,00
Quando teve problemas e dificuldades no trabalho você sentiu que a instituição foi justa com você	33,33	26,67	26,67	3,33	10,00	100,00
Falta ao trabalho	56,00	28,00	12,00	-	4,00	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

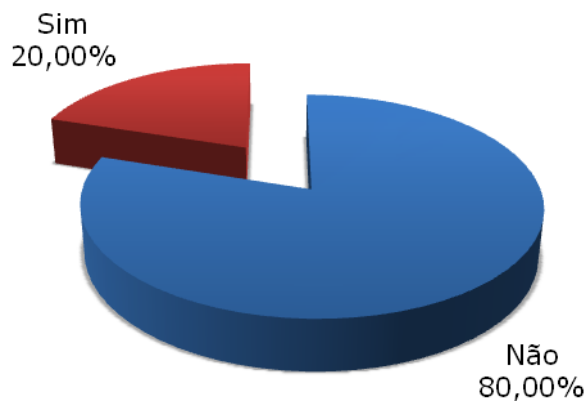
No que concerne aos fatores que irritam os agentes penitenciários no trabalho, o comportamento indisciplinado das internas (31,01%), a falta de oportunidade de ascensão social na carreira profissional (25,93%), baixos salários (23,08%) e os conflitos com colegas e supervisores (30,76%), estão representados por importância de nível 1. As más condições de trabalho tem importância com nível 1 e 5, com 21,43% cada. Já o baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão tem importância com nível 3 e 4, com 21,43% cada. Em relação ao baixo reconhecimento e pouco prestígio da instituição pelo seu trabalho a maior parte dos agentes afirma ter nível de importância 5 e 8, ambos com 19,23%. Por fim, pressões de tempo e prazo tem importância de nível 3 (32,00%).

Tabela 4.20. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Fatores que Irritam no Trabalho e Nível de Importância.

Fatores	Nível de Importância									Total
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
Comportamento indisciplinado das internas	3,33	30,01	-	6,67	3,33	20,00	3,33	10,00	23,33	100,00
Falta de oportunidade de ascensão social na carreira profissional	11,11	25,93	3,70	3,70	18,52	22,22	-	7,41	7,41	100,00
Baixos salários	7,69	23,08	3,85	7,69	3,85	7,69	7,69	19,23	19,23	100,00
Conflitos com colegas e supervisores	19,23	30,76	-	19,23	11,54	7,69	3,85	3,85	3,85	100,00
Más condições de trabalho	7,14	21,43	3,57	14,29	3,57	21,43	7,14	7,14	14,29	100,00
Baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão	7,14	14,29	7,14	21,43	21,43	14,29	-	7,14	7,14	100,00
Baixo reconhecimento e pouco prestígio da instituição pelo meu trabalho	11,55	7,69	7,69	7,69	7,69	19,23	3,85	15,38	19,23	100,00
Pressões de tempo e prazo	8,00	12,00	4,00	32,00	20,00	4,00	12,00	4,00	4,00	100,00

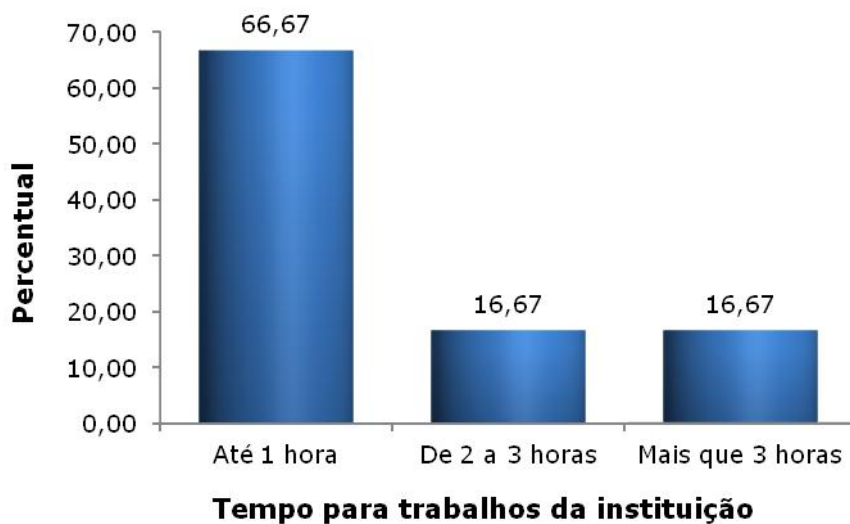
A maioria dos agentes penitenciários afirma não realizar trabalhos da instituição quando está na sua casa (80,00%).

Figura 4.34. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Realizar ou não Trabalhos da Instituição em Casa.



Dentre aqueles que realizam trabalhos da instituição em casa a maioria afirma que leva até 1 hora para concluir a tarefa (66,66%).

Figura 4.35. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Tempo que Leva para Realizar Trabalhos da Instituição em Casa.



Tabelas Cruzadas

A maior parte dos agentes penitenciários que não tem problema de saúde considera suas condições de trabalho como regular (44,45%). Já aqueles que tem problema de saúde considera péssimo as suas condições de trabalho (36,37%).

Tabela 4.21. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Problema de Saúde.

Condições de Trabalho	Problema de Saúde	
	Não	Sim
Péssimo	11,11	36,37
Ruim	33,33	27,27
Regular	44,45	18,18
Bom	11,11	18,18
Total	100,00	100,00

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma não ter dor de cabeça consideram suas condições de trabalho como regular (39,14%). Já aqueles que afirmam ter dor de cabeça consideram péssimo as suas condições de trabalho (50,00%).

Tabela 4.22. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Dor de Cabeça.

Condições de Trabalho	Dor de Cabeça	
	Não	Sim
Péssimo	13,04	50,00
Ruim	30,43	33,33
Regular	39,14	16,67
Bom	17,39	-
Total	100,00	100,00

Nota. A categoria – não foi citada

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma não ter dor no corpo consideram suas condições de trabalho como regular (42,85%). Já a maioria daqueles que afirmam ter dor no corpo consideram ruim as suas condições de trabalho (62,50%).

Tabela 4.23. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Dor no Corpo.

Condições de Trabalho	Dor no Corpo	
	Não	Sim
Péssimo	23,81	12,50
Ruim	19,05	62,50
Regular	42,85	12,50
Bom	14,29	12,50
Total	100,00	100,00

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma não se sentir irritado consideram suas condições de trabalho como regular (39,14%). Já a maioria daqueles que afirmam se sentir irritado consideram as suas condições de trabalho como péssimo e ruim, ambos com 33,33%.

Tabela 4.24. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Irritação no Trabalho.

Condições de Trabalho	Irritado no Trabalho	
	Não	Sim
Péssimo	17,39	33,33
Ruim	30,43	33,33
Regular	39,14	16,67
Bom	13,04	16,67
Total	100,00	100,00

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma não ter se submetido a tratamento para a saúde consideram suas condições de trabalho como regular (40,91%). Já a maioria daqueles que afirma ter se submetido a tratamento consideram as suas condições de trabalho como péssimo (40,00%).

Tabela 4.25. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Submeteu-se a Tratamento.

Condições de Trabalho	Submeteu-se a Tratamento	
	Não	Sim
Péssimo	18,18	40,00
Ruim	27,27	20,00
Regular	40,91	20,00
Bom	13,64	20,00
Total	100,00	100,00

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma praticar atividade física consideram suas condições de trabalho como péssimo e ruim, ambos com 33,33%. Já a maioria daqueles que afirma praticar atividade física consideram as suas condições de trabalho como regular (47,07%).

Tabela 4.26. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Condições de Trabalho e Atividade Física.

Condições de Trabalho	Atividade Física	
	Não	Sim
Péssimo	33,33	11,76
Ruim	33,33	29,41
Regular	16,67	47,07
Bom	16,67	11,76
Total	100,00	100,00

A maior parte dos agentes penitenciários que afirma ter problema de saúde considera péssimo a imagem da instituição perante a sociedade (45,46%). Já os que afirma não ter problema de saúde a maior parte considera ruim a imagem da instituição perante a sociedade (45,00%).

Tabela 4.27. Percentual das Condições de Trabalho, Ambiente e Perfil de Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino, no período de Maio de 2014, por Imagem da Instituição Perante a Sociedade e Problema de Saúde.

Imagem da Instituição Perante a Sociedade	Problema de Saúde	
	Não	Sim
Péssimo	15,00	45,46
Ruim	45,00	18,18
Regular	30,00	18,18
Bom	10,00	18,18
Total	100,00	100,00

4.3. ANÁLISE FOTOGRÁFICA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

FOTOGRAFIA 4.1 - Sala de Repouso dos Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará.



Fonte: Pesquisa de Campo. CORRÊA, outubro 2014.

Analisando a fotografia 4.1 acima, trata-se de um ambiente de repouso ou descanso, para os funcionários que trabalham no Centro de Reeducação Feminino CRF. Nota-se ergonomicamente que o ambiente não possui iluminação adequada, assim como as janelas estão cobertas de jornais e plástico para evitar a passagem de luz.

Sugere-se a utilização de cortinas ou de blackout para minimizar a passagem de luz, por se tratar de um local de repouso.

Quanto a ventilação nota-se que as áreas de ventilação não são compatíveis com ambiente de descanso, não foi possível averiguar o perfeito funcionamento do condicionador de ar e se seu tamanho é proporcional a metragem do ambiente, bem como, ao número de pessoas que utilizam o local.

No que diz respeito, as acomodações, nota-se que os armários para utilização pessoal não apresentam ordenação e estão aparentemente deteriorados, podendo gerar o acúmulo de mofo e conseqüentemente trazer problemas a saúde dos AP.

Sugere-se armários embutidos e numerados para melhor organização do local em questão, assim, como para segurança dos objetos pessoais dos funcionários que utilizam o espaço.

Quanto os dormitórios, observa-se que os colchões podem levar a alterações posturais, além disso, não possuem proteção podendo gerar acúmulo de poeiras ou outras substâncias alérgicas. Sendo orientado a compra de colchões adequados e de qualidade para esses servidores, além da colocação de capas de proteção com trocas periódicas das mesmas mantendo o ambiente limpo e menos propenso a sujeira.

FOTOGRAFIA 4.2 - Posto de Trabalho (entrada para sala de educação) dos Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará.



Fonte: Pesquisa de Campo. CORRÊA, outubro 2014.

A fotografia 4.2, trata-se de um “posto” de serviço. Nota-se que é um espaço aberto com ausência de proteção para sol e chuva, bem como, está com fiação elétrica exposta, o que representa risco a saúde e a vida do trabalhador. O mobiliário utilizado é inadequado para o local de exercício da função, existe a ausência de espaço adequado para colocação dos materiais de apoio e utensílios.

Quanto à avaliação da ergonomia, nota-se que a cadeira é inadequada que pode levar á alterações posturais e surgimento de patologias relacionadas à mesma.

Sugere-se a construção de um posto adequado ao trabalho realizado, e que preserve a saúde do trabalhador.

FOTOGRAFIA 4.3 - Guarita (área de observação externa) dos Agentes Penitenciários do Centro de Reeducação Feminino no Estado do Pará.



Fonte: Pesquisa de Campo. CORRÊA, outubro 2014.

Analisando a fotografia 4.3, trata-se de uma guarita de observação externa, com a função de permitir a presença dos vigilantes visando a segurança do local.

Nota-se que o mesmo apresenta algumas condições inapropriadas para sua função, primeiramente observa-se que é uma construção em Madeira, sustentada por vigas no mesmo material que não garantem ao trabalhador a segurança no local de trabalho.

A escada de acesso sem corrimão representa fragilidade no que diz respeito ao suporte de peso das pessoas que ali transitam. o que representa um risco a segurança das pessoas que à utilizam.

Analisando o espaço interno observa-se que não há presença de proteção contra sol e chuva. Observa-se que o teto do local é feito de telhas que absorvem calor e frágeis do ponto de vista de proteção das pessoas em seu interior. Chama atenção o fato da mesma não possuir nenhum tipo de proteção quanto a possíveis ataques, dado o fato de ser um espaço passível de um confronto direto.

4. DISCUSSÃO

Durante a coleta dos dados, observou-se a resistência e desconfiança por parte dos agentes em realizar a pesquisa. Uma das equipes, ao ser informada que não seria obrigada a responder os questionários, por meio da “Agente B” referiu:

isso aqui já vimos....só vai dar pra nós no final, não dá em nada, aqui tudo que fazem com certeza é pra nos prejudicar, já estou cansada e ainda vou perder mais tempo aqui?...Se não sou obrigada vou embora....SIC.

Esta verbalização foi compartilhada pelos presentes, que ratificaram a fala da Agente B, que funcionou no momento como porta voz do grupo.

Observou-se nitidamente o desejo dos integrantes em sair, porém o medo de possíveis retaliações os impeliu a ficar. Entretanto, ao serem assegurados da liberdade em participar da pesquisa e que não sofreriam retaliações em caso de recusa, sendo esclarecido que a pesquisa era da Universidade Federal do Pará e não do Sistema Penitenciário, dos vinte e um agentes que encontravam-se na sala, dezesseis foram embora, recusando-se a responder ao questionário, ficando somente cinco. A “Agente C” esclarece: (...) Não é pela senhora, sei que sua intenção é boa, mas se a gente puder se esquivar é melhor”. A “Agente D” questionou:

Isso vai melhorar nossa vida? ... Estou a quase 20 anos aqui e as coisas sempre foram ruins, não acredito que vai melhorar, já passei por muito humilhação aqui, é nossa rotina, mas temos que trabalhar.

“Ninguém aqui vai colocar em papel nada,... se não vai pra rua na hora”
(Agente E)

“Não temos direito nem a falar, quem fala roda” (Agente F)

“aqui o que não falta é assédio, mas não podemos fazer nada” (Agente G)

“No sistema é assim, somos esculachadas...temos que aguentar ou sair” (Agente H)

A análise em curso manifesta que para além das dificuldades extrínsecas à atividade, à exemplo dos riscos à vida, os relatos expressam, que os APs lidam com a incerteza oriunda da possibilidade de distrato eminente, mas acima de tudo, revelam agravos à sua saúde em especial os ligados a vivência do medo e violência psicológica. Os dados ratificam os estudos de Corrêa (2009) ; Reis et al. (2012) e Fernandes (2002).

Quanto a forma de ingresso do AP, observa-se que reflete a o processo histórico do trabalho e do sistema de produção o qual está imbuída do processo de desumanização do trabalho e conseqüentemente coisificação do trabalhador, com fim de

reproduzir o próprio capital e aumentar a lucratividade. Esta lógica destrutiva tem origem na desarmonia das classes sociais, que possuem interesses opostos, gerando conflitos e precarização no mundo do trabalho, além de promover um exército de desempregados. (MARX, 1982, ANTUNES, 1999 e MIRABETE, 2000)

Nesse contexto de reestruturação produtiva e avanço da precariedade das relações de trabalho está também imersa a classe dos APs no Estado do Pará, cujas relações de trabalho obedecem a lógica da precariedade e flexibilização a medida que estes trabalhadores se submetem a trabalhos de assalariamento temporário, o que fica explicitados nos dados da pesquisa onde dos entrevistados 96,96%, possuem contrato seja de tempo definido - 2 anos - ou tempo indefinido. Assim, o que se percebe é que formas de exploração tradicionais utilizadas pela indústria fabril vêm sendo usada pelo Estado do Pará, por meio do Sistema Penitenciário. Isto se verifica na exclusiva utilização de contratos temporários para o cargo de agente penitenciário e na redução da força de trabalho para esta categoria funcional.

“Quando cheguei aqui eram quarenta agentes, agora é menos de vinte e tem as faltas. Temos que fazer o trabalho de todos hoje estou em três postos” (AGENTE I)

“estou vindo pra cá por causa do sol e pra cobrir o outro posto que o agente faltou” (AGENTE C).

A escolha dos agentes penitenciários, no Estado do Pará se dá por meio de contratos, cuja regras para ingresso não contemplam o que rege a Lei de Excussões Penais - LEP, segundo a qual a atividade de agente perpassa dentre outros fatores pela vocação e qualificação.

Art. 77. A escolha do pessoal [...] de vigilância atenderá a vocação, preparação profissional e antecedentes pessoais do candidato.

§ 1º O ingresso do pessoal penitenciário, bem como a progressão ou ascensão funcional dependerão de cursos específicos de formação, procedendo-se à reciclagem periódica dos servidores em exercício. (LEI DE EXCUSSÕES PENAS).

A forma de ingresso do agente prisional paraense coaduna com o que refere Mirabete, (2000) "têm um pequeno grau de escolaridade e não há cursos para promover a especialização nas tarefas que serão executadas, bem como seus salários condignos" (MIRABETE, 2000, p. 222). No caso dos APs no Pará, 72,73% possuem Ensino Médio e parou de estudar com 86,67%.

Ainda nesta linha, Antunes (1999) aponta que atualmente o trabalho estável está sendo preterido pela sociedade do capital, que busca distintas formas de trabalho.

Assim, a realidade da terceirização, do subemprego, do trabalho temporário, do trabalho precário e do subcontratado, está cada vez mais presente no mundo do trabalho. É possível portanto, relacionar o pensamento do autor com as condições de trabalho dos agentes penitenciários paraenses, considerando a forma de ingresso no Sistema e a desregulamentação das condições de trabalho. Esta pode ser entendida como subproletarização, entendida como:

(...) trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizados, vinculados à 'economia informal', entre tantas modalidades existentes, (...) essa diversa categoria de trabalhadores tem em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais (...) (ANTUNES, 1999, p. 44.)

A forma de ingresso do agente penitenciário paraense configura precarização do trabalho e simboliza a degradação de direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos. A rotina de trabalho vivenciada pelos agentes prisionais, requer dos mesmos flexibilidade e adaptação as constantes mudanças sofridas decorrentes das relações estabelecidas e dos diferentes papéis exercidos. Como desdobramento desta constante mudança observa-se a intensificação da precarização do trabalhador no sistema penitenciário. Assim, refletir sobre esta nova configuração que é imposta ao trabalhador e buscar estratégias que garantam seus direitos, torna imprescindível para esta categoria.

É importante compreender que o processo de precarização do trabalho, vai para além das questões trabalhistas, na qual os AP, para garantir seu emprego, se submete à flexibilidade das mudanças dos processos produtivos, ganha relevo ao se perceber no resultado deste estudo o impacto no processo saúde-doença dos agentes prisionais no Pará, os quais apontam sentimento de que seu trabalho influencia negativamente na sua saúde e qualidade de vida com 41,94%. Dentre os problemas de saúde referidos a pressão alta (33,33%), seguido de gastrite (25%), dor de cabeça (25%), dor no corpo (31,25%) e irritação (25%), ganham relevância, os dados ratificam o que foi pontuados por CORRÊA (2009) ; REIS et al. (2012) e Silva et al. (2012), ao dizer que a saúde dos APs tem sido impactadas negativamente em função das condições de trabalho que lhes são impostas.

Os resultados da pesquisa revelam que no SPP, o modelo de gestão adotado, optou por uma forma de contratação que propicia maior intensificação da exploração do trabalho, se revelando em relações flexibilizadas de trabalho no âmbito do sistema a medida que passam a ser entendidas como a possibilidade de se contratar trabalhadores

sem os ônus advindos da legislação trabalhista. Assim, a forma de ingresso do agente penitenciário evidencia a vulnerabilidade do SP para proteção de seus trabalhadores, como fica declarado na falas abaixo:

“Quando sai, vai com mão na frente e outra atrás”. (Agente E)

“(…) aqui as internas têm mais direitos que nós” (Agente H)

Este modelo de gestão traz a baila um cenário de vivências emocionais negativas no trabalho, o que finda por favorecer ambiente singular para patologias, como se nota na verbalização da Agente F “Tomo remédio pra depressão, mas aqui ninguém sabe, não entro com atestado, por causa do distrato”.

No que concerne as condições de trabalho, fica evidente que a rotina de trabalho vivenciada pelos agentes prisionais, requer dos mesmos flexibilidade e adaptação as constantes mudanças sofridas decorrentes das relações estabelecidas e dos diferentes papéis exercidos. Como desdobramento desta constante mudança observa-se à intensificação da precarização do trabalho e do trabalhador no sistema penitenciário.

Não se observa dentre os AP um movimento coletivo de luta em prol de melhores condições de trabalho, ou mesmo em prol da garantia de direitos, esse movimento de acordo com Dejours (1999), ocorrem em função do MEDO da demissão vivenciado pelos trabalhadores, que o impulsiona a abrir mão de direitos, e a se submeter a condições de trabalho precárias, assim continuam trabalhando ainda que doentes, ainda que fora do horário de expediente⁹, laboram enquanto possuem condições para isso.

medo é permanente e gera condutas de obediência e até de submissão. Quebra a reciprocidade entre os trabalhadores, desliga o sujeito do sofrimento do outro, que também padece, no entanto, a mesma situação. (DEJOURS, 1999,p. 52)

Fica evidente que para garantir seus empregos os trabalhadores do SPP se submetem a flexibilidade das mudanças dos processos produtivos, que segundo Assunção e Belisario (2005) e Antunes (2013) se configuram em precarização, entendida como um movimento transversal constante de uma esfera para outra, que modificam as formas de contrato, os tipos de emprego, os modelos de gestão, a organização do trabalho e a exposição aos riscos ambientais.

⁹ Dos agentes penitenciários 29,63% costumam ficar às vezes na instituição, a soma dos que ficam sempre e constantemente é de 22,22%. Já os que informam que fazem – de casa - ou recebem – em casa - ligações em função do trabalho é de 16,67% - soma de constantemente e sempre - e às vezes 16,67%.

Os dados coadunam com os relatos dos agentes sobre as condições de trabalho e saúde, os quais revelam agravos não só a saúde física, mas que repercutem sobre a saúde psíquica, como constatou-se que 37,50% dos agentes entrevistados realizaram tratamento de saúde, o tratamento psicológico 16,67%, somado ao tratamento para depressão citada por 16,67% , geram um percentual de 32,34%, despontando como o tratamento mais procurando.

Na análise das falas é notado que este dado ficou aquém da realidade, pois muitos entrevistados apesar de apresentarem sinais e sintomas de patologias psicológicas e até psiquiátricas não procuram tratamento e os que procuram, não realizam o tratamento de forma adequada como foi manifestado nas verbalizações abaixo:

“eu tive uma crise aqui”. (AGENTE E)

“eu nem tô dormindo eu tenho pesadelo com elas raspando a minha cabeça e me chupando”. (AGENTE F)

A “AGENTE G”, teve crise aqui, foi levado pra DAS, não tinha médico, jogaram ela no hospital de doido, parece cachorro...ela tava tão doida, ficou assim tanta pressão da vice,...ficou malucona mesmo que se rebarbou para vice, não respeitava ninguém, ela ainda veio falar comigo, parecia bem....nem notei. Como eu não notei doutora? Agora to com medo de acabar como ela. (AGENTE F)

“Eu já tive crise aqui várias vezes, fiquei desnortado, não sabia onde estava, ... o psiquiatra me afastou, mas não entreguei o atestado, preciso do emprego, se metesse atestado ia pra rua” (AGENTE G).

“Agente evita meter atestado, prefere trocar com colega, conversar com supervisor, se ficar metendo atestado é rua” (AGENTE H).

“Agente procura não absorver as coisas aqui, mas eu acho que minha separação teve muito haver com meu trabalho ... fiquei deprimido, mas não falei pra ninguém ... aqui se adoecer....rodou” (AGENTE I).

“Tomo remédio pra depressão, mas aqui ninguém sabe, não entro com atestado, por causa do distrato” (AGENTE J).

“(...) pra senhora ter uma ideia, das doze horas na noite, só descansamos em média quatro horas, mas não direto, sempre descontinua, quando vamos descansar, já tem que fazer uma missão...de manhã tá um bagaço” SIC

Fica notório das observações e das entrevistas, que o número de funcionários é insuficiente¹⁰, para dar conta das atividades e conseqüentemente, há uma intensificação da pressão sofrida pelos APs.

O ritmo de trabalho se intensifica quando ocorre a falta de APs, isto faz com que a equipe para cumprir as tarefas tenha que assumir multitarefas. Os APs na busca de atuar nas várias frentes de trabalho que lhes são impostas acabam por drenar de si para o trabalho parte de sua energia vital, havendo assim, a sensação de Desgaste, confirmando o exposto por Laurell e Nobrega (1989), Vidal et al. apud Telles (1998) e Dejourn (1987), ao esclarecer que as condições de trabalho causam sofrimento ao corpo do trabalhador, enquanto a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico.

aqui vou vigiar o portão principal, as internas que trabalham na cozinha, as internas de medida disciplinar, as internas que estão todas internas,.....mas não precisa colocar isso, pois lá em casa eu passo, lavo e cozinho” SIC. (AGENTE H)

A fala da agente expressa o processo de alienação vivenciado pela trabalhadora, no qual Marx (1982), esclarece que o trabalhador não se vê como cativo, e isto faz com que ele se integre ao capital. Esta ausência de consciência do trabalhador em relação a sua condição de explorado e cativo é o que Marx conceitua como Alienação, isto é, o ser humano perde a capacidade de questionamento e com isso, perde também a função humana de consciência, isto implica na não efetivação da capacidade de criação. Estas condições acabam por contribuir para que o trabalhador aceite condições trabalhista as quais suprimem cada vez mais direitos, bem como, o coisificam.

As análises acima revelam um espaço favorável para o acúmulo de mofo, poeiras e outras substâncias alérgicas, favorecedoras de possíveis problemas de saúde, em especial respiratórios, alergias e posturais.

As condições de trabalho estão intimamente ligadas às condições de conservação das estruturas e instalações dos locais de trabalho. Estas questões se configuram como um dos riscos enfrentados continuamente pelos trabalhadores do sistema. Outro ponto a destacar refere-se as perturbações ergonômicas que se configuram em elevado risco e revelam a exploração da força trabalho e do trabalho precário dos no qual estão imersos.

¹⁰ O CRF possui em média 532 internas e o número de agentes por equipe - A, B, C - está em torno de 30, o que representa um percentual de 16 internas por agente, muito acima do orientado pela EAP, que seria de 06 internas por agentes.

A condição de trabalho apresentadas pelos APs coaduna com resultados encontrados por Assunção e Belisario (2005), indicando que para garantir seus empregos os trabalhadores se submetem a flexibilidade das mudanças dos processos produtivos, gerando um estado de precariedade que, sendo transversal ao trabalho e ao emprego, manifesta-se de uma esfera para outra atingindo diferentes níveis - modelos de gestão, a organização do trabalho e a exposição aos riscos ambientais.

“(…) agente ficava aqui no maior calor, era insuportável, aí nós reunimos e compramos o ar. Pelo menos melhorou” (AGENTE L).

“(…) do pouco que ganha ainda tem que comprar água, desinfetante e o que precisar, para tentar trabalhar melhor.” (AGENTE M).

Partindo do exposto, a relação de exploração vivida pelos APs, geram de acordo com MARX (1978), não só a miséria material mas sobretudo a miséria da essência humana.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Constata-se que os trabalhadores do sistema penitenciário, tem suas vidas intimamente influenciadas por suas condições de trabalho. Revelando que o modelo de gestão adotado, utiliza-se do trabalhador como um instrumento para realizar a execução da tarefa e não como um trabalhador cuja a vida está relacionada ao modo como as condições de trabalho lhe são ofertadas.

As condições de conservação das estruturas e instalações dos locais de trabalho configuram-se em risco a ser enfrentado continuamente pelo trabalhador do sistema. Tornando-se evidente a magnitude do problema da vulnerabilidade em que se encontram os trabalhadores do CRF/PA, expostos aos riscos ocupacionais e ambientais no desempenho cotidiano do seu trabalho.

Outro ponto a destacar refere-se às perturbações ergonômicas as quais se configuram em elevado risco para os trabalhadores e revelam a exploração da força de trabalho e do trabalho precário no qual estão imersos.

Registra-se uma incidência de violência psicológica, sofrida nos locais de trabalho, colocando em risco a dignidade pessoal e autoestima dos trabalhadores, com implicação direta sobre a prestação do serviço oferecido pelo agente, bem como, traz efeito negativo sobre sua vida pessoal. Este aspecto carece de pesquisas mais acuradas, devendo ser tema gerador para futuros pesquisadores.

A pesquisa apontou para o processo de precarização do emprego que aparece como a única estratégia utilizada pelo Sistema Penitenciário Paraense, para contratação dos APs e seguem a lógica do garantir o atendimento à custa de exigências que não são consideradas pelos gestores no momento da elaboração de metas e de método de gestão da força de trabalho. Os resultados dessa forma de contratação marcam profundamente o trabalhador e o trabalho no que concerne sua expressão cidadã, o emprego.

Os dados ratificaram a hipótese que norteou a pesquisa a qual envolveu a perspectiva de que o modelo de gestão do Sistema Penitenciário Paraense tem gerado vínculos de trabalho precarizados, impactando negativamente na saúde do trabalhador, bem como, na promoção de desperdício do erário público, à medida que há investimentos, ainda que reduzido, por meio da Escola de Administração Penitenciária (EAP) em cursos para profissionais que não são perenes, isto é, estáveis na instituição, apenas 3,03% dos trabalhadores são efetivos.

Considerando a literatura abordada nesta pesquisa, constata-se que o SPP na conjuntura atual privilegia o desenvolvimento da exploração da força de trabalho, dos

APs que tentam se manter no mercado de trabalho, ainda que para que isso tenham que se submeter a serviços precarizados, tanto em relação às condições de trabalho, quanto à perda dos direitos sociais, o que favorece efetivamente o processo de adoecimento. Assim, a qualidade de vida e a saúde dos APs é marcada pelo processo de reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho, que intensificam o desgaste dos trabalhadores e impactam negativamente sua saúde e permite compreender como os APs se submetem às pressões da organização do trabalho, aos sofrimentos e medos cotidianamente para permanecerem no trabalho.

Os depoimentos sugerem que apesar de existirem ações desenvolvidas pela Divisão de Assistência ao Servidor (DAS). No que concerne às ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador estas são ausentes de ações de promoção e prevenção da saúde - uma atuação anterior à instalação da doença. O SPP necessita trazer para si a responsabilidade pela prática em Saúde do Trabalhador, e superar a atuação fragmentada e direcionada para a assistência buscando a construção de ações voltadas para a prevenção e promoção da saúde, intervindo nas causas e consequências dos fatores desencadeantes das patologias vivenciadas pelos APs.

Urge a necessidade de compreender que saúde e doença, na realidade são processos da vida humana e como tal envolvem dimensões subjetivas e não apenas biológicas e/ou sociais. Isso significa dizer que abrangem aspectos físicos, psicológicos e sociais de modo interdependente e que a forma de pensar, sentir e agir do sujeito, esta inerente a forma como interpretará a doença e a saúde, sendo necessário considerar a vulnerabilidade e trabalhar o empoderamento por meio de abordagens transdisciplinares para atuar na promoção da saúde individual e coletiva dos trabalhadores do Sistema Penal Paraense.

Sugere-se construir um núcleo estratégico de planejamento, com definição clara e objetiva de prioridades para ações conjuntas, de modo a inserir de fato o servidor do sistema penitenciário nas políticas setoriais, afastando-se da realidade atual em que os servidores são colocados à margem das definições de diretrizes e prioridades nos planos de desenvolvimento. Assim, construir políticas de identificação e prevenção de danos e agravos à saúde, paralelamente as intervenções que visam a transformação das condições de trabalho precárias no qual estão submetidos os trabalhadores durante a execução de sua tarefas. É necessário e urgente manter uma força de trabalho saudável, como mínimo de riscos ocupacionais como elemento chave para o desenvolvimento. Como pontua Dejours:

a construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento, gratificando o sujeito em relação a suas expectativas frente a realização de si (edificação da identidade no campo social) pode transformar o sofrimento em prazer" (Dejours, 1993, p.228).

Assim, a principal contribuição desta pesquisa para o SPP consiste no desvelar a precarização do trabalho vivida pelos APs e os efeitos nocivos a sua saúde, apontando para a necessidade de superação do olhar fragmentado da doença, buscando incorporar a organização do trabalho nas ações de atenção à saúde do trabalhador; na necessidade de avançar nas ações de promoção e prevenção à saúde, procurando uma intervenção concreta na relação saúde/trabalho, por meio de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador. bem como, garantir direitos trabalhista por meio do processo de formação e regulação do exercício profissional desta categoria, de modo que as regras de contratação e remuneração sejam modificadas e que se garantam o que prediz a legislação brasileira no que concerne ao ingresso do funcionalismo público.

Neste sentido, este estudo se traduz em pequeno passo do SPP na busca de conhecimento sobre a instituição, mas um grande passo rumo a um novo modelo de gestão que se apoia na qualidade dos serviços prestados e no cuidado e valorização do servidor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, S. A prisão sob a ótica de seus protagonistas. Itinerário de uma pesquisa. **Tempo Social**; Rev. Social. USP, S. Paulo, v. 1, p. 7- 40, 1991. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/temposocial/site/images/stories/edicoes/v0312/A_P_RISAO.pdf>. Acesso em: 10 de março de 2013.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez Editora/Editora Unicamp, 1995.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999

_____. **Século XXI**: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf>>. Acessado em: 12 de maio de 2013.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARÁ. **Lei 5.810, de 24 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará. Disponível em: <http://www.alepa.pa.gov.br/alepa/arquivos/bleis/leis189124.pdfv>. Acessado em 11 de agosto de 2014.

ASSUNÇÃO, A. A.; BELISÁRIO, S. A. (2005). Precariedade de precarização do trabalho no setor de saúde. Projeto de criação do Grupo de Estudos em Gestão do Trabalho e formação em saúde. Faculdade de medicina. UFMG, Belo Horizonte.

BALLARDIN, L.; GUIMARÃES, L. B. M. **Avaliação da carga de trabalho dos operadores de uma empresa distribuidora de derivados de petróleo**. Produção, v. 19, n. 3, p. 581-592, 2009.

BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**: [Lei Orgânica da Saúde]. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, p. 18.055, 20 de set. 1990. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/socon/ExecutaPesquisaLegislação.action>>. Acesso em 16 set.2014.

_____. **Lei de Execuções Penais, de 11 de junho de 1984**: [LEP]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm. Acesso em 19 de set. de 2014.

BITENCOURT, C. R. A Falência da Pena de Prisão: causas e alternativas. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 1993.

BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

- CORRÊA, M. F. **Relatório de Necessidades**. Setor de Psicologia, CRM III, 2009.
- DEJOURS, C, **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1999;
- _____. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.
- FERNANDES, R, C. P. et al. **Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador**, Brasil. Cad. Saúde Pública [online]. 2002, vol.18, n.3, pp. 807-816. ISSN 0102-311X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2002000300029>. Acessado em 21 de agosto de 2014.
- FERREIRA, A. B. H. **Mini Dicionário da Língua Portuguesa**. 4 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.
- FERRETTI, C. J. Empresários, trabalhadores e educadores: diferentes olhares sobre as relações trabalho e educação no Brasil nos anos recentes. In: **Capitalismo, trabalho e educação**. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2002.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: Nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1986.
- GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva. 1961.
- HARVEY, D., Do Fordismo à Acumulação Flexível. In: **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola. 1994.
- LARA, R. **Katál**. Florionópolis, v.14, n01, p. 78-85, jan./jun. 2011.
- LAURELL, A.C. e NORIEGA, M. Para o Estudo da Saúde na sua relação com o processo de trabalho. In: **Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário**. São Paulo: Hucitec. 1989. p. 109-18.
- LOBIONDO-WOOD, G. e HABER, J. **Pesquisa em Enfermagem: Métodos, avaliação crítica e utilização**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan. 2001.
- MAROCHI, M. L. G. Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho. **Revista da FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.15-28, jan./abr. 2002. Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/v5_n1_jan_abr_2002/consideracoes_sobre_modelos_de_producao_e_a_psicologia_do.pdf. Acessado em 23 de abril de 2013.
- MARX, K. **O Capital: Crítica da economia política** Vol. 1/1, Ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1982.
- _____. **Trabalho Assalariado e Capital**. In: Textos. São Paulo: Edições Sociais/Alfa-Omega, 1978.

MARX, K. e ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. Petrópolis-RJ : Vozes, 1993

MIRABETE, J. F. **Execução Penal**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAES NETO, B. R. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. 2. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

REIS, J. F. G. ; SOUZA, J. L. C.; CARDOSO, L. F. e BRITO D. C. **Agentes prisionais: percepções e conflitos de uma profissão de risco**. In: XV Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste e Pré-alas. Brasil setembro de 2012, UFPI, Teresina-PI. Disponível em: <http://www.sinteseeventos.com.br/ciso/anaisxvciso/resumos/GT25-12.pdf>. Acessado em: 27 de novembro de 2012

REGIMENTO INTERNO DA SUPERINTENDENCIA DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO PARÁ. Disponível em: http://www.susipe.pa.gov.br/sites/default/files/Regimento%20Interno%20SUSIPE_0.pdf f. Acesso em 11 agosto.2014.

SABAINI, R. **Uma cidade entre presídios: percepções acerca de um continuo entre a prisao e o urbano**. 2012. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social). Universidade de São Paulo - USP. São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8134/tde.../2012_RaphaelSabaini.pdf>. Acessado em, 09 de fevereiro de 2013.

SANTOS, D. C.; DIAS, J. S.; Pereira, M. B. M.; MOREIRA , T. A.; BARROS, D. M. e SERAFIM, A. P. **Prevalência de transtornos mentais em agentes penitenciários**. Revista Bras. Med. Trab. São Paulo. Vol. 8. Nº1. 2010.

SANTOS M. **Transtornos mentais comuns em pacientes com AIDS que fazem uso de anti-retrovirais no Estado de São Paulo**, Brasil [Dissertação de Mestrado]. São Paulo: Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo; 2002

SILVA, D. S., Chaves, A. B. P e Reis, J. F. G. **Relação entre saúde e condições de trabalho de agentes prisionais do Estado do Pará**, Brasil. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires. Ano 17, Nº 174, novembro de 2012. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd174/condicoes-de-trabalho-de-agentes-prisionais.htm>>. Acessado em março de 2013.

TELLES, A. L. C., 1998. **Histórico, conceitos e metodologias da ergonomia**. Rio de Janeiro COOPE/UFRJ. Mimeo.

THOMPSON, A. F. G. **A Questão Penitenciária**. Petrópolis: Vozes, 1991.

TSCHIEDEL, R. M. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária**. Dissertação (mestrado) - universidade do vale do rio dos sinos, programa de pós graduação em psicologia, 2012. Orientação Prf. Drª. Janine kieling monteiro. Disponível em: <http://biblioteca.asav.org.br/vinculos/000003/00000346.pdf>. Acesso em 10 de set. 2014.

WANQUANT, L. **As prisões da miséria**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

ZANELLA, J. L. **O trabalho como princípio educativo do ensino**. Tese. Doutorado em Educação - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2003.

APÊNDICE

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DEFESA SOCIAL E MEDIAÇÃO DE
CONFLITO****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, _____,
concordo em participar da pesquisa denominada “**Adoecimento pelo Trabalho: o agente penitenciário no estado do Pará**”. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Margarethe de Freitas Corrêa, sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos nela envolvidos. Foi garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Fui esclarecido (a) que as informações serão divulgadas, contudo minha identidade será preservada e mantida sob sigilo.

Eu estou de acordo com a participação no estudo de livre e espontânea vontade e entendo a relevância da pesquisa.

Nome e assinatura do sujeito da pesquisa

Ananindeua, ____ de _____ de _____.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DEFESA SOCIAL E MEDIAÇÃO DE CONFLITO

PERFIL DO AGENTE, AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os itens abaixo representam características individuais, ambientais e das condições de trabalho relacionadas ao bem-estar individual. Manifeste-se sobre cada item considerando a sua percepção em relação a sua realidade de trabalho.

PERFIL DO AGENTE

Identificação

1. Sexo: () F () M

2. Qual a sua idade? _____

3. Raça:

() Branco () Negro () Parda () Amarela () Indígena

4. Religião: () Não possui () Espírita () Católica () Evangélica ()

Outro _____

5. Naturalidade: _____

6. Qual é o seu estado civil?

() Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo () União

Estável

7. Número de filhos que possui?

() Nenhum () 1 filho () 2 filhos () 3 filhos () 4 filhos ()

Mais de 4 filhos

8. Número de dependentes que possui (filhos, mãe, pai, ...)?

() Nenhum () Até dois () três () quatro () Mais de quatro

Nível de instrução

9. Qual seu grau de escolaridade?

() Ensino Fundamental incompleto () Ensino Fundamental completo

() Ensino Médio incompleto () Ensino Médio completo

- () Ensino Superior incompleto () Ensino Superior completo
 () Pós graduação (Especialização / Mestrado incompleto)
 () Mestrado completo () Outro _____

10. Atualmente você esta estudando em alguma instituição de ensino?

- () Sim () Não. Se sim: () Particular () Pública

Situação de moradia

11. Possui casa própria: () Não () Sim. Quantos cômodos: _____

Se sim para questão 11, sua casa possui documentação? () Não () Sim

() Mora em casa alugada () Mora em casa de parentes / Bairro: _____

12. Você avalia o lugar onde mora como () perigosos () tranquilo

Situação de emprego e renda

13. Qual a sua profissão? _____

14. Qual o cargo que você ocupa na instituição? _____

15. Qual a função que você realiza na instituição? _____

16. Qual o tempo de exercício profissional na instituição? _____

17. Qual o tipo de vínculo que possui na instituição?

- () Efetivo () Contrato com tempo definido () Contrato com tempo

indefinido

() Cargo em comissão

18. Qual a sua carga horária semanal de trabalho na instituição? _____

19. Qual o valor de seu salário?

- () Até 2 SM () De 3 até 4 SM () Mais de 4 SM

20. Possui outro trabalho? () Sim () Não

Saúde

21. Você tem algum problema de saúde? () Não () Sim. Qual: _____

22. Você sente dor de cabeça com frequência? () Não () Sim

23. Você sente dor no corpo com frequência? () Não () Sim

24. Você se sente irritado com frequência? () Não () Sim

25. Submeteu-se a algum tratamento de saúde durante trabalhar na instituição?

- () Não () Sim. Qual: _____

26. Faz uso de cigarro? () Não () Sim

27. Faz uso de álcool? () Não () Sim. Se Sim, com que frequência?

- () 01 vezes por semana () 02 vezes por semana () 03 vezes ou mais por

semana

28. Faz uso de outras drogas? () Não () Sim

29. Pratica atividades física? () Sim () Não. Se sim, qual? _____

30. Já esteve afastado do trabalho por motivo de doença em 2013 até a presente data?

() Sim () Não (). Se sim, durante quanto tempo?

() Até 15 dias

() De 16 a 30

() De 31 a 45

() Mais de 46

31. Você pediu licença durante o ano de 2013 até a presente data? () Sim () Não. Se Sim:

() Para tratamento de saúde

() Por acidente em serviço

() Por motivo de doença em pessoa da família

() À gestante, à adotante e à paternidade

() Para tratar de interesses particulares

() Para acompanhar cônjuge

() Para desempenho de mandato classista

() Prêmio por assiduidade

() Outro _____

Lazer

32. O que você faz em seu tempo livre?

() Vai a teatro

() Ouve música

() Assiste televisão

() Usa internet

() Ler livros, revistas

() Visita colegas, amigos

() Vai a bares

() Participa de jantares sociais

() Vai a shows

() Assiste DVD's

() Pratica atividades física

- Viaja
 - Frequenta clubes
 - Vai a museus
 - Vai ao cinema
33. Qual o tempo que disponibiliza para seu lazer?
- Uma vez por semana
 - Uma vez por mês
 - Algumas vezes por ano
 - Uma vez no ano
 - Nunca

AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Manifeste-se sobre cada item considerando a sua percepção em relação a sua realidade de trabalho. Use a escala abaixo:

0 = Inexistente

1 = Péssimo

2 = Ruim

3 = Regular/Sofrível

4 = Bom (Boa)

5 = Excelente

Ambiente físico

- Condições de trabalho
- Equipamento em geral
- Manutenção do equipamento
- Posto de Trabalho
- Condições de limpeza do seu local de trabalho
- Condições de iluminação do seu local de trabalho
- Condições de arejamento
- Adequação ergonômica do mobiliário e equipamentos
- Segurança das instalações e equipamentos
- Condição de ruído
- Condição de temperatura
- Espaços para descanso adequado e suficiente para a equipe
- Instalações sanitárias adequadas e suficientes
- Espaços para alimentação adequado e suficiente para a equipe

- () Espaço adequado e suficiente para as pausas/ intervalos durante o trabalho

Ambiente Social

- () Relacionamento com os demais trabalhadores
 () Relacionamento com seu(s) chefe(s) imediatos(s)
 () Ritmo de trabalho
 () Pressão no trabalho
 () Oportunidade para expressar suas opiniões relacionadas ao trabalho
 () Nível de equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal/familiar

Remuneração e Benefícios

- () Remuneração em relação ao trabalho que realiza
 () Benefícios de saúde oferecidos aos trabalhadores
 () Oportunidades de lazer e confraternização entre trabalhadores familiares
 () Oportunidade/liberação para participação de cursos ou eventos fora da instituição de trabalho

- () Alimentação fornecida pela instituição
 () Jornada de trabalho
 () Fardamento
 () Tempo de descanso durante o trabalho

Relevância social do trabalho

- () Imagem da instituição perante a sociedade
 () Relevância do seu trabalho para a instituição
 () Relevância do seu trabalho para a sociedade
 () Relevância do seu trabalho para você
 () Imagem da instituição para você

Desenvolvimento e realização profissional

- () Treinamento/Capacitação oferecida pela instituição e/ou unidade de trabalho
 () Nível de conhecimento/habilidade para realizar suas tarefas
 () Grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar
 () Grau de motivação e ânimo durante o trabalho
 () Grau de motivação e ânimo ao sair do trabalho

Trabalho e consequências para saúde e qualidade de vida

Para responder as questões abaixo use a seguinte escala:

Negação total - 1 2 3 4 5 6 7 - Concordância total

Assim, Quanto menor o número que você escolher, menor a intensidade, frequência ou concordância com a afirmação, sendo 1 a negação total e 7 a concordância máxima.

Em relação a sua rotina de trabalho, como você se sente?

- () Sensação física no início da jornada de trabalho
- () Sensação física ao final da Jornada de Trabalho
- () Sensação mental no início da jornada de trabalho
- () Sensação mental ao final da jornada de trabalho
- () Sinto-me doente durante meu trabalho
- () Sensação de frustração em relação ao trabalho
- () Sensação de exaustão emocional pelo desenvolvimento do trabalho
- () Sentimento de que trabalha em excesso
- () Sentimento de esgotamento com o trabalho
- () Sensação de cansaço ao levantar
- () Desmotivação para novo dia de trabalho
- () Nível de energia para trabalhar na instituição
- () Nível de estimulação depois em trabalhar na instituição.
- () Sentimento que influencia positivamente a vida das outras pessoas por meio

de

seu trabalho.

- () Sinto que tenho realizado coisas importantes neste trabalho.
- () Sinto que desde que comecei a trabalhar nesta instituição me tornei mais

insensível com as pessoas.

- () Sinto que o trabalho está me endurecendo emocionalmente.

- () Sinto que meu trabalho influencia negativamente minha saúde e qualidade

de vida

A próxima questão se refere a qual frequência que você considera os itens em relação a sua realidade de trabalho na instituição. Considere a seguinte

0 = Nunca

1 = Raramente

3 = As vezes

4 = Constantemente

5 = Sempre

- () Você costuma ficar na instituição fora do horário de seu expediente?

() Você faz ou recebe ligações telefônicas fora de seu horário de trabalho, para tratar de assuntos relativos ao seu trabalho?

() Quando teve problemas e dificuldades no trabalho você sentiu que a instituição foi justa com você?

() Falta ao trabalho

Quanto tempo por semana você dispõe em casa para trabalhos da instituição?

() Não realizo em casa, trabalho para instituição

() Até 1 hora

() De 2 até 3 horas

() Mais que 03 horas

Coloque em ordem de importância os fatores que mais lhe irritam/angustiam no seu trabalho:

() Comportamento indisciplinado das internas

() Falta de oportunidades de ascensão social na carreira profissional

() Baixos salários

() Más condições de trabalho (ausência de equipamentos e instalações inadequadas);

() Pressões de tempo e prazo

() Baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão

() Conflitos com colegas e supervisores

() Baixo reconhecimento e pouco prestígio da instituição pelo meu trabalho

Agradeço a participação