

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

**LUDMILA REJANE FREITAS BRANDÃO**

**O OPRESSOR QUE TAMBÉM É OPRIMIDO: ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS E  
O SEU EFEITO PREDITOR NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO AGENTE  
RESPONSÁVEL PELA CUSTÓDIA DO PRESO EM MINAS GERAIS**

Varginha/MG

2020

LUDMILA REJANE FREITAS BRANDÃO

O PRESSOR QUE TAMBÉM É OPRIMIDO: ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS E  
O SEU EFEITO PREDITOR NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO AGENTE  
RESPONSÁVEL PELA CUSTÓDIA DO PRESO EM MINAS GERAIS

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Orientadora: Prof. Dra. Virgínia Donizete de Carvalho

Varginha/MG

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca *campus* Varginha

Brandão, Ludmila Rejane Freitas.  
B817p O opressor que também é oprimido : estressores psicossociais e o seu efeito  
preditor na satisfação no trabalho do agente responsável pela custódia do preso  
em Minas Gerais / Ludmila Rejane Freitas Brandão. - Varginha, MG, 2020.  
135 f. : il. -

Orientadora: Virgínia Donizete de Carvalho.  
Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade  
Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2020.

Bibliografia.

1. Trabalho - Aspectos psicológicos. 2. Satisfação no trabalho. 3.  
Psicologia do sistema prisional. I. Carvalho, Virgínia Donizete de. II. Título.

CDD – 158.7

**O OPRESSOR QUE TAMBÉM É OPRIMIDO: ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS E SEU EFEITO PREDITOR NA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO AGENTE RESPONSÁVEL PELA CUSTÓDIA DO PRESO EM MINAS GERAIS**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 27 de maio de 2020

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Virgínia Donizete de Cavalho  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Nivalda de Carvalho-Freitas  
Instituição: Universidade Federal de São João del-Rei



Documento assinado eletronicamente por **Virgínia Donizete de Carvalho, Professor do Magistério Superior**, em 29/05/2020, às 18:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Nivalda de Carvalho Freitas, Usuário Externo**, em 30/05/2020, às 16:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dimitri Augusto da Cunha Toledo, Professor do Magistério Superior**, em 30/05/2020, às 20:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0307934** e o código CRC **03AC869C**.

Dedico este trabalho aos custodiadores e custodiados do sistema prisional mineiro, principalmente aos diretores, funcionários, voluntários e recuperandos da APAC de Alfenas que lá estiveram no período entre 2014 e 2018.

## AGRADECIMENTOS

Muito há o que se agradecer. Primeiro a Deus, pela minha vida, meus amores, minhas conquistas, minha saúde, minha paz, meu crescimento... sou o que sou porque sou em Ti.

Agradeço, também, à minha querida orientadora, professora doutora Virgínia Donizete de Carvalho. Além de ser uma profissional extremamente competente é um ser humano admirável. Para mim é um privilégio e honra ser sua orientanda. Durante toda a jornada do mestrado vários foram os momentos em que eu externei a minha gratidão a você. Todos foram verdadeiros. Todos do fundo do meu coração. E, novamente, este é um desses momentos.

Gratidão aos professores doutores Dimitri Augusto da Cunha Toledo e Maria Nivalda de Carvalho-Freitas pelo conteúdo e forma das contribuições. Vocês trouxeram provocações profundas, que ainda hoje reverberam em mim pedindo-me um novo olhar, e isso de uma forma muito suave.

Gratidão, também, aos professores, funcionários, estagiários, colegas e grandes amigos com quem tive o prazer de conviver, aprender e confraternizar no PPGPS.

Agradeço, também, aos servidores da ACASP (academia do sistema prisional) que se empenharam muito em me ajudar a conseguir a autorização para a realização da pesquisa, bem como, a todos aqueles que responderam aos questionários e me ajudaram com a sua divulgação. Sem vocês nada disso seria possível.

Gratidão aos magistrados Jander Maurício Brum e Denise Lúcio Tavela por me mostrarem a importância de uma forma humana de se olhar para o sistema prisional. Assessorá-los foi um presente de Deus em minha vida.

Gratidão aos meus pais, Aroldo e Rita, por serem perfeitos como pais, por me aceitarem como filha e cuidarem de mim até hoje e a toda a minha ancestralidade, por me darem a vida. Eu recebo de vocês toda força e coragem necessárias para honrá-los, e faço isso buscando ser a minha melhor versão.

Gratidão também aos meus irmãos, LÍlian e Lucas, e aos meus sobrinhos, Laura e Bernardo, por me concederem as alegrias de se viver em família. Amo vocês.

Gratidão também aos meus amigos, por me lembrarem que o meu barquinho não está à deriva no mar da vida. A vocês Ana, Beta, Dupla (Will), Emerson, Jack, Jojo, Larys, Leiloca, Pit, Poul bolacha, Paulinha, Rosana, Sarah, Stephanie, Sussu, Talent, Vivis e Zena o reconhecimento de que vocês são para mim portos seguros. Amo vocês.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Como beber dessa bebida amarga  
Tragar a dor, engolir a labuta  
Mesmo calada a boca, resta o peito  
Silêncio na cidade não se escuta  
De que me vale ser filho da santa  
Melhor seria ser filho da outra  
Outra realidade menos morta  
Tanta mentira, tanta força bruta

Como é difícil acordar calado  
Se na calada da noite eu me dano  
Quero lançar um grito desumano  
Que é uma maneira de ser escutado  
Esse silêncio todo me atordoa  
Atordoadado eu permaneço atento  
Na arquibancada pra a qualquer momento  
Ver emergir o monstro da lagoa

**Cálice**

(Gilberto Gil/Chico Buarque – 1973)

## RESUMO

No Brasil e no mundo, o estresse no trabalho tem sido identificado como um dos principais problemas de saúde no contexto laboral, refletindo no sujeito, na organização e no próprio governo. Além disso, reconhece-se que existem profissões que demonstram maior incidência de sua manifestação, como o indivíduo responsável pela custódia dos presos. Estudos internacionais mostraram que a profissão de agente penitenciário está entre as profissões mais estressantes do mundo e, apesar da escassez de estudos nacionais sobre o assunto, essa realidade certamente está presente em nosso país. Especificamente no Brasil, o aumento da população carcerária observado nas últimas décadas, bem como a reiteração de notícias relacionadas à violência, motins e degradação humana nas prisões, indica a necessidade de olhar para o contexto de trabalho desses profissionais, uma vez que os resultados organizacionais também estão ligados à condição de saúde de seus trabalhadores. Além disso, a satisfação no trabalho apresenta-se como um importante elemento contribuinte para desvelar essa realidade, pois a satisfação no trabalho já foi diretamente associada à saúde do trabalhador e ao desempenho organizacional, além de estar inversamente associada ao estresse. Assim, o principal objetivo deste trabalho foi identificar as fontes psicossociais estressoras percebidas pelos responsáveis pela custódia dos presos e seu efeito preditivo na satisfação no trabalho desses sujeitos. A pesquisa é de natureza quantitativa-descritiva e, para esse fim, foram aplicadas duas escalas, já testadas em estudos que sustentam a validade dos construtos, contendo respostas no formato Likert, que se relacionam a sete estressores e cinco dimensões de satisfação no trabalho. Também foi aplicado um questionário sociodemográfico desenvolvido nesta pesquisa. A amostra foi composta por 206 indivíduos que trabalhavam no sistema penitenciário de Minas Gerais e divididos em dois grandes grupos: os Agentes de Segurança Penitenciária (ASP), vinculados ao sistema comum ou tradicional (composto por penitenciárias, presídios, entre outros), e os Inspectores de segurança (IS) vinculados à metodologia da Associação de Proteção e Assistência a Condenados (APAC). A divisão dos participantes em grupos também proporcionou uma comparação entre esses dois modelos penitenciários. Após análise dos resultados, verificou-se que existe uma percepção de estressores pelos participantes, e é certo que essa percepção foi demonstrada com maior intensidade entre os ASP. Além disso, escolaridade, salário, tempo de trabalho no sistema prisional, número de presos em custódia e número de servidores foram elementos sociodemográficos que também apresentaram correlação positiva com a percepção dos estressores. Verificou-se também a existência de uma correlação negativa entre vários estressores e a satisfação no trabalho desses sujeitos, sendo certo que a regressão hierárquica identificou que todas as dimensões da satisfação no trabalho sofrem variações explicadas pelos estressores, e a intensidade dessa variação depende tanto do ambiente de trabalho em que esse sujeito está imerso, bem como os estressores percebidos por ele. Considerações, limites e contribuições da pesquisa são apresentados em cada um dos dois artigos que compõem este trabalho.

Palavras-Chave: Estresse ocupacional. Estressores Psicossociais. Satisfação trabalho. Sistema Prisional.

## ABSTRACT

In Brazil and worldwide, stress at work has been identified as one of the main health problems in the context of work, reflecting on people, the organization and the government itself. In addition, it is recognized that there are professions that demonstrate a higher incidence of their manifestation, such as the individual responsible for the custody of prisoners. International studies have shown that the prison guard profession is among the most stressful professions in the world and, despite the scarcity of national studies on the subject, this reality is certainly present in our country. Specifically in Brazil, the increase in the prison population observed in recent decades, as well as the reiteration of news related to violence, riots and human degradation in prisons, indicate the need to look at the work context of these professionals, since the organizational results they are also linked to the health condition of their workers. In addition, job satisfaction is an important contributing element to unveil this reality, as job satisfaction has already been directly associated with worker health and organizational performance, in addition to being inversely associated with stress. Thus, the main objective of this study was to identify the stressors psychosocial sources perceived by those responsible for the custody of prisoners and their predictive effect on job satisfaction for these people. The research is of a quantitative-descriptive nature and, for this purpose, two scales were applied, already tested in studies that support the validity of the constructs, containing responses in the Likert format, which relate to seven stressors and five dimensions of job satisfaction. A sociodemographic questionnaire developed in this research was also applied. The sample consisted of 206 individuals who worked in the penitentiary system of Minas Gerais and divided into two large groups: the Penitentiary Security Agents (ASP), linked to the common or traditional system (composed of penitentiaries, prisons, among others), and the Security inspectors (IS) linked to the methodology of the Association of Protection and Assistance to Convicts (APAC). The division of participants into groups also provided a comparison between these two prison models. After analyzing the results, it was found that there is a perception of stressors by the participants, and it is certain that this perception was demonstrated with greater intensity among the ASP. In addition, education, salary, working time in the prison system, number of prisoners in custody and number of servants were sociodemographic elements that also showed a positive correlation with the perception of stressors. It was also verified the existence of a negative correlation between various stressors and the job satisfaction of these subjects, being certain that the hierarchical regression identified that all dimensions of job satisfaction suffer variations explained by the stressors, and the intensity of this variation depends both on the work environment in which this subject is immersed, as well as the stressors perceived by him. Considerations, limits and contributions of the research are presented in each of the two articles that make up this work.

**Keywords:** Occupational Stress. Psychosocial Stressors. Job Satisfaction. Prison System.

## LISTA DE TABELAS

### Artigo 1

Tabela 1 – Média de resposta aos fatores estressores .....	57
Tabela 2 – Correlação entre escolaridade e fatores estressores .....	64
Tabela 3 – Correlação entre número de presos e de servidores e fatores estressores ...	69
Tabela 4 – Teste Anova entre turno de trabalho e fatores estressores .....	70

### Artigo 2

Tabela 1 – Correlação entre elementos da satisfação e fatores estressores .....	95
Tabela 2 – Regressão hierárquica na satisfação no trabalho .....	99

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAC	Associação de Proteção e Assistência aos Condenados
ASP	Agente de Segurança Prisional
BDEnf	Base de dados em Enfermagem
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNV	Comunicação Não-Violenta
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CPPP	Complexo penitenciário Parceria Público-Privada
EEPCL	Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral
FBAC	Fraternidade Brasileira de Assistência ao Condenado
INFOPEN	Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias
IS	Inspetor de Segurança
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
MEDLINE	Medical Literature Analysis and Retrieval System Online
ONU	Organização das Nações Unidas
ReNP	Regulamento e Normas de Procedimento
SEAP	Secretaria de Administração Prisional
SINDASP	Sindicato dos Agentes de Segurança Prisional

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL .....</b>	<b>19</b>
2.1	UM RETRATO DA REALIDADE PRISIONAL BRASILEIRA .....	19
2.2	UM RETRATO DA REALIDADE PRISIONAL MINEIRA .....	21
2.2.1	Sobre o sistema prisional tradicional (ou sistema comum) .....	22
2.2.2	A APAC como alternativa de sistema prisional.....	27
2.2.3	A visão que o agente de segurança prisional tem sobre o próprio trabalho: uma revisão da literatura .....	30
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>DOS RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
4.1	ARTIGO 1: O trabalho no cárcere: uma análise dos estressores psicossociais percebidos pelos trabalhadores do sistema comum e do método APAC.....	40
4.2	ARTIGO 2: De opressor a oprimido: relação entre estressores psicossociais e satisfação no trabalho do agente responsável pela custódia do preso em Minas Gerais. ....	80
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>118</b>
	<b>APENDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....</b>	<b>126</b>
	<b>APENDICE B - Ficha Sociodemográfica .....</b>	<b>128</b>
	<b>ANEXO A - Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral .....</b>	<b>131</b>
	<b>ANEXO B - Escala de Satisfação no Trabalho .....</b>	<b>133</b>
	<b>ANEXO C – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa .....</b>	<b>135</b>

## 1 INTRODUÇÃO

É senso comum a percepção de que o sistema prisional tradicional brasileiro se encontra falido (MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2018). Corrupção, violentos motins, degradação humana pelas precárias condições de higiene e acomodação no contexto de superpopulação prisional, altíssimo custo de manutenção da estrutura, são notícias frequentemente reiteradas pela mídia em todo o Brasil e que levam à constatação de que se trata de um sistema inoperante e que vive numa aparente contradição: retroalimenta a violência que deveria coibir.

Ocorre que essa estrutura aviltante e opressora não é sentida apenas pelos encarcerados (o que por si só já é uma situação não desejada, registre-se). Os indivíduos responsáveis pela custódia dos presos, ou seja, o agente de segurança penitenciário (o antigo carcereiro), são o outro lado dessa moeda. Eles também estão lá dentro dos pátios expostos às condições de má-higiene, falta de recursos, segregação de comunicação externa, excessivo número de indivíduos a se custodiar, número insuficiente de servidores, dentre outras situações deletérias do cárcere que os fazem, por vezes, reprodutores da violência que se sentem vítimas, em efeito rebote que alimenta esse círculo vicioso da violência (BLANCO-ÁLVAREZ; THOEN, 2017; BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; DORIGO, 2015; FERNANDES *et al.*, 2002; FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018; JASKOWIAK; FONTANA, 2015; LOURENÇO, 2010; MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2018; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015; RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA, 2017; RUMIN, 2006; TSCHIEDEL, 2012).

Assim, esses elementos que são comumente vistos como aptos apenas a penalizar o preso, alcançam, na verdade, o próprio desempenho da unidade prisional, na medida em que os sentimentos negativos experimentados por esses profissionais certamente trazem-lhes sofrimento psíquico – através do aumento da percepção de tensões por fatores associados ao trabalho - o que repercute tanto na saúde do indivíduo (COSTA *et al.*, 2011; TSCHIEDEL, 2012) quanto no próprio desempenho da organização (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA.; SILVA, 2012).

Sim, a qualidade do resultado organizacional liga-se à condição de saúde desse trabalhador. Nas últimas décadas foram realizados estudos que, ao se debruçarem sobre a compreensão do fenômeno do estresse – isso é, da percepção do indivíduo de que as exigências externas excedem-lhe a capacidade de enfrentamento (VILAS-BOAS; CERQUEIA, 2017) - identificaram os impactos negativos que ele impinge à própria organização, que suporta prejuízos ligados a acidentes de trabalho, altos índices de absenteísmo, atrasos, erros por

descuidos, rotatividade de pessoal, entre outros ( ERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; JEX; BRITT, 2008; MIGUEL; NORONHA, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; SILVA; SILVA, 2015; VALE; MACIEL; CARLOTO, 2015; ZANELLI, 2010).

E, essas consequências negativas não param por aí. Há estudo, também, que indica que a questão se relaciona, na verdade, com a própria gestão pública, na medida em que também recai sobre o Estado os gastos com o enfrentamento das doenças laborais, tais como a própria intervenção na saúde, despesas com o absenteísmo do trabalho e seguridade social (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; SILVA; SILVA, 2015; ZANELLI, 2010).

Na verdade, Jex e Britt (2008, p. 200) chegam a afirmar que, apesar de o estresse ocupacional não poder ser apontado como “a causa de todos os males sociais”, é certo que ele possui um importante e real impacto negativo na sociedade, na medida em que dificilmente um indivíduo que se encontra acometido recorrentemente pelo estresse no trabalho desempenhará de forma adequada o seu papel de cônjuge, familiar ou cidadão. E, ainda que essas falhas possam não ter um impacto econômico imediato, certamente a longo prazo ela causará reflexos negativos nas suas relações sociais, no desempenho da organização e na própria sociedade.

Especificamente em relação à saúde psíquica dos agentes responsáveis pela custódia dos presos, diversos trabalhos já identificaram-na dentre as profissões estressantes em todo o mundo (ARMSTRONG; GRIFFIN, 2004; BLANCO-ÁLVAREZ; THOEN, 2017; CLEMENTE; REIG-BOTELLA; COLOMA, 2015; FINNEY *et al.*, 2013; SENOL-DURAK; DURAK; GENÇÖZ, 2006; SILVA; SILVA, 2015). Dowden e Tellier (2004) destacaram a existência de estudos afirmando que a média de tempo de vida dos agentes prisionais era dezesseis anos inferior à média da população americana e que, ainda, eles estavam mais propensos a desenvolver úlceras, ataques cardíacos e problemas de pressão arterial do que a população média daquele país.

Há a carência, contudo, de trabalhos que visem identificar os estressores laborais percebidos pelos agentes prisionais brasileiros. Lima *et al.* (2018) realizou um estudo de revisão bibliográfica acerca da saúde dos agentes penitenciários no Brasil nas bases de dados da LILACS, MEDLINE e BDeInf entre os anos de 2011 e 2016. Nesse trabalho foram identificados oito estudos no total, dos quais sete versavam especificamente sobre a saúde mental desses sujeitos. E um desses trabalhos trata-se de um estudo transversal buscando identificar a possível relação entre o estresse no trabalho e a síndrome metabólica, identificando

a atividade de agente de segurança penitenciário como bem mais exposta a fatores estressantes em comparação ao outro grupo de trabalhadores estudado (COSTA *et al.*, 2011).

Em revisão bibliográfica realizada na base de dados da Biblioteca Virtual em Saúde, *no Web of Science* e no *Scopus* no período compreendido nos anos de 2.000 a 2.014, Bezerra, Assis e Constantino (2016) identificaram 40 artigos que versavam sobre o sofrimento psíquico e estresse no trabalho desses sujeitos. Deles, apenas quatro artigos foram produzidos no Brasil (sendo os únicos de toda a América Latina), e versam sobre o sistema penitenciário dos estados de São Paulo, do Rio Grande do Sul e da Bahia, porém, sem que o enfoque principal fosse a identificação dos estressores organizacionais presentes na realidade desses agentes.

A importância da identificação desses fatores reside no fato de dar-lhes visibilidade e, com isso, incentivar a responsabilização das organizações quanto a saúde psíquica dos seus trabalhadores. Isso porque, reconhece-se neste trabalho a existência de nexos entre saúde psíquica e trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; ZANELLI, 2010). Nesse sentido:

É pelo papel estruturante do trabalho na vida do indivíduo e da sociedade que suas condições (precárias ou enriquecidas) e as formas como as pessoas relacionam-se com elas estão, de um lado, envolvidas na etiologia das enfermidades e na ocorrência de certas endemias e, de outro, implicadas na produção e na valorização da condição humana e do bem-estar (BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013, p. 588).

Optou-se por frisar, neste momento, a existência deste nexo porque esse reconhecimento não é antigo. Ao contrário, as primeiras investigações realizadas em relação ao próprio estresse datam da primeira metade do século passado através do fisiologista Walter Cannon e do endocrinologista Hans Selye, este último apontado como sendo o “pai do estresse” (JEX; BRITT, 2008). Na oportunidade em que desenvolveu uma pesquisa com hormônios em animais, Selye observou uma série de esforços desprendidos por eles para se adaptarem aos estímulos aversivos que lhes eram impostos, levando-o a afirmar que o mesmo comportamento é adotado pelo ser humano para lidar com as adversidades do dia a dia (JEX; BRITT, 2008).

Já as investigações centradas no estresse no local de trabalho foram iniciadas pouco tempo depois, no início da década de 1960, pelo Instituto para Pesquisa Social na Universidade de Michigan, e voltava-se para a compreensão dos fatores psicossociais no local de trabalho – definidos como sendo aqueles ligados às interações dos indivíduos que podiam ser percebidos como agentes estressores (JEX; BRITT, 2008). Mas apenas em 1978, em revisão de literatura daqueles trabalhos desenvolvida por Terry Beehr e John Newman, o campo da psicologia

organizacional atentou-se para a importância do estresse ocupacional (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

Ultrapassado o reconhecimento do nexo entre a saúde psíquica e o trabalho, deve-se registrar que essa relação tem sido estudada segundo abordagens distintas, tais como o estresse; a psicodinâmica do trabalho e a epidemiologia do trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004). E o enfoque do estresse foi escolhido neste estudo diante da percepção do importante impacto que ele causa na saúde e segurança dos trabalhadores (JEX; BRITT, 2008).

O estresse organizacional pode ser compreendido como a avaliação negativa que o sujeito faz da situação laboral que lhe afeta, por entendê-la como excedente à sua capacidade de enfrentamento, e envolve as respostas que o seu organismo apresenta na tentativa de lidar com essas questões (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001). Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo, que envolve variadas fontes de tensões que podem ser de natureza física ou psicossociais - fatores como barulho, carga de trabalho, relacionamentos interpessoais são alguns exemplos de estressores psicossociais citados por Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) - que podem gerar no indivíduo reações de três naturezas: psicológicas, fisiológicas e comportamentais (PASCHOAL; TAMAYO, 2004), e que podem ter efeitos negativos ou positivos no indivíduo<sup>1</sup> (JEX; BRITT, 2008).

Outro importante elemento que se liga às respostas emocionais experimentadas pelos trabalhadores diante da sua percepção da realidade laboral é a satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho trata-se de elemento complexo, em relação ao qual não se verifica consenso sobre o seu conceito (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; MARQUEZE; MORENO, 2005; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), mas, segundo Walton (1973 *apud* ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015), ela pode ser compreendida como as respostas emocionais manifestadas pelo indivíduo diante da sua percepção sobre o seu próprio trabalho, que podem levá-lo a ações no campo comportamental ou psicológico.

Trata-se de elemento cujo interesse de estudo compõe um dos centros da psicologia organizacional (JEX; BRITT, 2008) pela sua especial relevância para a organização, uma vez que estudos têm identificado a existência de uma relação direta entre a sua ocorrência, o desempenho organizacional e a saúde do trabalhador (e.g. ALMEIDA *et al.*, 2018; ALVES; BINDER, 2014; ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015; COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; HORA; RIBAS JÚNIOR; SOUZA, 2018; MARTINEZ;

---

<sup>1</sup> Nesse ponto Jex e Britt (2008) afirmam que estudos recentes têm se debruçado sobre os efeitos mais positivos de diferentes tipos de estressores, citando, para tanto, os trabalhos desenvolvidos por Britt, Adler e Bartone (2001) e Nelson e Simmons (2003).

PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008). Por exemplo, já foi identificado que níveis mais altos de satisfação no trabalho relaciona-se a comportamentos positivos, como o aumento no desempenho; enquanto níveis mais baixos de satisfação relaciona-se a comportamentos negativos, como a rotatividade e o absenteísmo (MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013).

Além disso, diversos estudos têm identificado a sua relação inversa com o estresse (DOWDEN; TELLIER, 2004; MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013; MARQUEZE; MORENO, 2005; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), tornando pertinente a investigação do efeito preditor dos estressores psicossociais na satisfação no trabalho dos sujeitos destinatários desta pesquisa, como mais uma forma de compreender a realidade deles.

Assim o presente estudo se propõe a trazer luz ao fenômeno do estresse ocupacional, notadamente dos estressores psicossociais, e a sua relação com a satisfação no trabalho - valendo-se de um modelo em que os estressores psicossociais consistem em preditores da satisfação no trabalho - dos agentes responsáveis pela custódia de presos no estado de Minas Gerais. Para tanto, leva-se em conta os dois principais sistemas existentes no estado, quais sejam: o sistema tradicional e o modelo apresentado pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (a APAC), de um lado, como forma de conseguir uma compreensão mais ampla do fenômeno, de outro, também para realizar uma análise comparativa entre os sistemas.

O universo de pesquisa compreende os funcionários lotados em um cargo específico das organizações, quais sejam, os agentes de segurança prisional do sistema comum e os inspetores de segurança da APAC. A escolha dessas categorias deu-se porque são eles (em cada um dos respectivos sistemas) que estão mais ligados às atividades de custódia dos presos. E há estudo internacional identificando que há níveis variados de estresse percebido entre os funcionários que desempenham as diversas atividades do sistema prisional, sendo que o estresse do agente que realiza a custódia do preso apresentou percentual mais elevado do que aqueles submetidos a atividades de não-custódia ou de supervisão (FINNEY *et al.*, 2013).

Registre-se que não obstante a relevância do Complexo Penitenciário Parceria Público-Privada existente em Ribeirão das Neves, o presente estudo não o contempla notadamente por questões operacionais (dificuldade de acesso para coleta de dados) aliado ao fato de tratar-se de complexo prisional em funcionamento apenas em uma cidade do estado.

Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar os estressores psicossociais e o seu efeito preditor na satisfação no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia dos presos no sistema comum e no método APAC do Estado de Minas Gerais. E, como

objetivos específicos, busca-se: 1- descrever os dois modelos prisionais existentes em Minas Gerais; 2- identificar os estressores psicossociais presentes nas estruturas das instituições prisionais destacadas; 3- relacionar os estressores psicossociais identificados com a satisfação no trabalho dos indivíduos responsáveis pela custódia prisional nos respectivos modelos; 4- realizar uma comparação entre os resultados alcançados como forma de identificar as possíveis diferenças existentes, inferindo os seus reflexos organizacionais.

Para tanto, a presente dissertação inicia-se por esta introdução que é seguida pelo capítulo destinado à contextualização do sistema prisional do Estado de Minas Gerais. Parte-se de uma breve descrição do cenário prisional nacional para, a partir daí, detalhar a realidade mineira, descrevendo os dois modelos de prisão existentes, bem como, apresentando elementos negativos ligados às condições de trabalho desses agentes já identificados noutros trabalhos em uma revisão da literatura. O detalhamento da metodologia do presente trabalho é realizado no terceiro capítulo.

O quarto capítulo é constituído por dois artigos que buscam permitir a melhor sistematização dos dados coletados. O primeiro deles com o objetivo de identificar as fontes psicossociais de estressores organizacionais que são percebidas pelos agentes responsáveis pela custódia dos presos em dois sistemas prisionais mineiros. E, além disso, realiza um estudo comparado entre os resultados alcançados. Busca-se com isso responder às seguintes indagações: Há a percepção de estressores psicossociais no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia de preso no Estado de Minas Gerais? Há diferença de percepções desses trabalhadores entre os modelos prisionais? Quais inferências pode-se fazer para os reflexos organizacionais diante dos resultados alcançados?

O segundo artigo versa sobre o efeito preditor dos estressores organizacionais na satisfação no trabalho desses indivíduos. O objetivo é de identificar de que maneira os estressores organizacionais se relacionam com a satisfação no trabalho experimentada por esses agentes, também com uma análise global e comparativa entre os modelos prisionais. Busca-se com isso responder às seguintes indagações: Os estressores psicossociais possuem efeito preditor na satisfação no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia de preso no Estado de Minas Gerais? É possível afirmar a existência de diferença deste efeito preditor entre os modelos prisionais? Quais inferências pode-se fazer para os reflexos organizacionais diante dos resultados alcançados?

Por fim, há o capítulo das considerações finais onde é feita uma reflexão sobre o trabalho de forma conjunta, isso é, integrando todos os capítulos anteriores, bem como, apresentando sugestões para aprimoramento da realidade.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL

### 2.1 UM RETRATO DA REALIDADE PRISIONAL BRASILEIRA

O Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen), realizado em junho de 2016, indica o tamanho e a complexidade da questão prisional do Brasil. À época foi verificada a existência de 726,7 mil pessoas encarceradas no país (que estão custodiadas no sistema penitenciário federal, bem como, nos sistemas penitenciários estaduais e em carceragem de delegacias existentes em alguns estados), o que equivale a um aumento de 16,8% da população prisional em apenas dois anos, pois em 2014 a população registrada foi de 622,2 mil pessoas privadas de liberdade (DEPEN, 2017).

No estudo divulgado pelo Infopen em 2014 o Brasil foi colocado na posição do quarto país com maior população carcerária em números absolutos no mundo, ocupando, ainda, dentre os países com população mínima de 10 milhões de habitantes, a sexta colocação dentre aqueles que possuem a maior taxa de privação de liberdade por 100 mil habitantes, que à época foi estimada em 306 (DEPEN, 2015). Porém, pode ser que agora a situação nacional seja ainda mais desfavorável, considerando o elevado aumento de presos registrado nos anos subsequentes.

Destaque-se, nesse ponto, que o relatório final da CPI do Sistema Carcerário Brasileiro apresenta um comparativo entre a evolução da população carcerária no Brasil e noutros países do mundo tomando como referência os anos de 1995 e 2010, concluindo que a taxa de encarceramento brasileiro aumentou seis vezes mais do que a dos Estados Unidos e dez vezes mais do que a China, registrando, ainda, que a Rússia (terceiro país, à época, com maior população carcerária mundial) reduziu referida taxa (BRASIL, 2017).

Na verdade, os dados sobre o aumento da população carcerária no Brasil são mesmo alarmantes. Tomando-se como referência os anos de 2000 e 2016, verifica-se um aumento de 212,1% na população carcerária (DEPEN, 2017) enquanto o aumento da população brasileira foi na ordem de 12,4% entre 2000 e 2010 (IBGE, 2019). E, se a comparação for realizada tendo como parâmetro o início da década anterior, ter-se-á um acréscimo de 707% da população carcerária do país entre 1990 e 2016 (DEPEN, 2017) e de 29,8% de toda a população brasileira entre 1991 e 2010 (IBGE, 2019).

Esses índices refletem também outra triste realidade: a taxa de ocupação dos estabelecimentos prisionais e o déficit de vagas em todas as unidades da federação. Em junho

de 2016, segundo o Infopem (DEPEN, 2017), o número de vagas deficitárias (359.058) era muito próximo ao próprio número de vagas existentes no país para a custódia de presos (367.217). E, se a taxa de crescimento da população prisional dos últimos anos estiver mantida, esse déficit se encontra ainda maior atualmente, não obstante o possível aumento das próprias vagas.

Sim, o número de vagas também está aumentando. Em levantamento constante do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2016 foi demonstrado um aumento de 194.952 vagas no sistema prisional entre os anos de 2005 a 2014, o que equivale a um acréscimo na ordem de 110%. Porém, o aumento da população carcerária nesse mesmo período foi de 329.760 custodiados, representando um montante superior tanto ao se considerar o número absoluto quanto a própria proporção de crescimento, que foi na ordem de 129% (FBSP, 2016). Portanto tem-se que, se em 2005 o déficit era de 78.693 vagas, no ano de 2014 ele era de 213.501 e em 2016 de 359.058 (FBSP, 2016).

Segundo os dados apresentados em 2016, apenas 21% de todos os estabelecimentos de custódia de presos no país não se encontravam em situação de superlotação prisional (registrando-se que em relação a 2% dos estabelecimentos nacionais pesquisados não existiu informações para a classificação deles). Além disso, 11% dos estabelecimentos prisionais abrigavam mais de 4 pessoas por vaga, sendo certo que esta situação extrema não foi verificada em todos os Estados Membros (DEPEN, 2017).

Na verdade, em relação ao seu sistema prisional o Brasil possui realidades regionais muito distantes. Cite-se como exemplo os casos de Amazonas, Pernambuco e Paraná em que a maioria dos presos estão custodiados em unidades com mais de 4 indivíduos por vaga. No Amazonas, em especial, a taxa de lotação carcerária é de 484%, o que equivale a dizer que existem 48 pessoas reclusas no local destinado a apenas 10. Enquanto isso o Espírito Santo registra a menor taxa de lotação, qual seja, 145%, sendo certo que mais de 90% dos presos encontram-se em unidades em que há apenas um indivíduo ou no máximo dois por vaga (DEPEN, 2017).

Essa realidade de superlotação importa em outros problemas no cárcere, como, por exemplo, o presente fato narrado no relatório final da CPI do Sistema Carcerário Brasileiro que demonstra como o déficit de estrutura potencializa as tensões internas:

Além disso, em relação às visitas, afirmou que os visitantes entram no pavilhão para visitar os seus familiares, pois não há um local para visita, tampouco há a separação dos presos. A visita íntima e a visita social são feitas juntas. Há preso mantendo relações sexuais perto de outro que está recebendo sua família, separados somente por

um lençol. Informou que houve um homicídio na Penitenciária de Alcaçuz por conta dessa inexistência de local separado para visitas. Disse que um preso matou o outro porque o sujeito obrigou a sua esposa a manter relações sexuais com ele em pagamento de uma dívida de droga. (BRASIL, 2017, p. 75-76).

E também importa na sobrecarga de trabalho (e de tensão) de todos os profissionais em atividade no sistema prisional do país, notadamente daqueles responsáveis pela custódia dos presos (RUMIN, 2006). Sobre essa sobrecarga de trabalho, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública afirma que no Brasil havia, em dezembro de 2014, 76.766 servidores em atividades de custódia de preso no país, com uma razão nacional de 7,6 pessoas presas por servidor. Porém, esse valor apresentou grande variação dentre os Estados Membros, destacando-se os estados do Amapá e Tocantins, cuja razão é de 3,4 pessoas presas por servidor enquanto em Pernambuco e Rio de Janeiro essa razão é de, respectivamente, 22,7 e 28,9 (FBSP, 2016).

Essas disparidades levam à conclusão de que a verificação da questão prisional em números nacionais absolutos, isto é, desconsiderando as peculiaridades dos respectivos Estados Membros pode conduzir a uma distorção numérica que além de não refletir a realidade não contribui para a própria melhoria do sistema. Desta maneira é que se toma como parâmetro deste estudo o estado de Minas Gerais.

## 2.2 UM RETRATO DA REALIDADE PRISIONAL MINEIRA

Segundo os dados apresentados pelo Infopen realizado em junho de 2016, o Estado de Minas Gerais compunha a segunda maior população carcerária do país com 68.354 presos (DEPEN, 2017). O déficit de vagas no estado, nesse mesmo ano, foi registrado em 31.798 vagas, o que representa quase 87% do número de vagas existentes, que à época foi registrado como sendo de 36.556 (DEPEN, 2017). Levando-se em conta a realidade registrada no Infopen dos anos de 2014 e 2016, Minas registrou nesse período um aumento do número de presos de 8,2% (DEPEN, 2015; DEPEN, 2017).

Em 2019 os índices seguem crescentes. Segundo os dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através do sistema “Geopresídios – uma radiografia do sistema carcerário” diante das inspeções realizadas mensalmente nos estabelecimentos prisionais pelos respectivos juízes das comarcas, em abril de 2019 o número de presos mineiros era de 76.615 indivíduos que estão custodiados numa estrutura que possui 41.323 vagas, o que equivale a um déficit de 35.292 vagas (CNJ, 2019).

Também segundo referido levantamento, há no estado o total de 287 estabelecimentos prisionais, dos quais 123 foram avaliados como possuindo condições péssimas de funcionamento, 38 em condições ruins, 84 com a situação regular, 36 bons estabelecimentos e apenas 6 com situação excelente (CNJ, 2019). Registre-se que referidos dados não contemplam informações de mais de 70 comarcas, o que importa em afirmar que a situação pode ser diversa.

O sistema prisional mineiro é composto por três estruturas prisionais distintas (o Complexo Penitenciário Parceria Público-Privada - CPPP, o modelo apresentado pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados – APAC e o sistema tradicional, formado por cadeias públicas, presídios, penitenciárias entre outros).

As prisões mineiras são, em regra, operadas pelo governo estadual, sendo certo que o planejamento, a organização, a coordenação e gestão política prisional está a cargo da Secretaria de Estado de Administração Prisional (Seap) que foi criada em 2016 pela Lei do Estado de Minas Gerais nº 22.257, de 29 de julho de 2016.

Não há, no estado, estabelecimento de custódia ligado ao Sistema Penitenciário Federal.

### 2.2.1 Sobre o sistema prisional tradicional (ou sistema comum)

No período compreendido entre o descobrimento do Brasil até 1830, época em que foi adotado o código criminal do império, o país foi regido pela legislação portuguesa, notadamente as Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas. Nelas, a prisão não tinha, em regra, uma finalidade por si só. Ou seja, ela era utilizada como meio coercitivo para a aplicação das principais sanções então existentes (normalmente violentas, como a pena de morte, a mutilação, o degredo e o açoite), garantindo o acesso físico ao indivíduo durante a espera da oportunidade de sua execução, ou, ainda, guardando-o até o pagamento de uma dívida, por ausência de mecanismos mais sofisticados para a cobrança (SALLA, 1999). Além disso, considerando o fato de que referidas legislações levavam em conta a condição social do transgressor para a aplicação da pena, a prisão associava-se a um instrumento de ameaça, de exercício de violência e arbitrariedade (SALLA, 1999).

Há um exemplo magnífico, na cidade de São Paulo, da presença dessa forma discriminatória de lidar com o crime e a punição segundo a qualidade do seu autor. Em setembro de 1810, o governador da capitania, Antônio José da Franca e Horta, considerava muito danoso o hábito das mulheres andarem “embuçadas em baetas de modo que lhes ficam as caras cobertas, e dos prejuízos que daqui se seguia á Policia publica”. Expediu então um bando, ou seja, uma proclamação, proibindo terminantemente as mulheres de andarem com as cabeças cobertas e, ao mesmo tempo, fixava as penalidades no caso de infração.

Portanto, pondo em seu inteiro vigor a lei que proíbe ás mulheres semelhantes rebuços novamente ordeno que toda mulher que for achada rebuçada por qualquer maneira ou traga a cara coberta (pois a devem trazer inteiramente descoberta) sendo nobres das quaes não espero contração das reaes ordens, seja recolhida por qualquer official militar, ou de justiça a casa decente, e se mandarâ immediatamente parte para a mandar a sua casa com decência devida á sua qualidade e pagará vinte mil reis para o Hospital dos Lazaros desta cidade se fôr mulher ordinária, e mulata ou preta forra pagará oito mil reis da cadeia applicados na mesma forma com oito dias de prisão. As escravas porém não poderão trazer baeta pela cabeça, e as que assim forem achadas serão castigadas corporalmente na cadeia ao meu arbítrio (RGCSP, 1810: 305-6) (SALLA, 1999, p. 35-36).

Nesse período, a prisão tinha a finalidade de punir (GARCIA, 2009).

A partir do código criminal do império a prisão passou a ser a principal forma de sanção do Brasil, seguindo a tendência mundial diante da influência dos ideais iluministas, notadamente da importância da liberdade (SALLA, 1999). Agora, a finalidade da prisão era de vigiar esse indivíduo, ainda que o castigo físico – veladamente - tenha continuado (GARCIA, 2009). Ocorre que desde esse período já são narradas situações envolvendo falta de salubridade e higiene nas instalações, superlotação e arbitrariedades cometidas pelos carcereiros (SALLA, 1999). Especificamente sobre a questão dos carcereiros, o seguinte registro traz informações que permitem perceber o processo de subjetivação dessa atividade:

A comissão relata que os carcereiros lançavam “á seo bel praser” os presos nas divisões das Cadeias, promovendo a mistura odiosa que tanto incomodava os inspetores das prisões. Mas, além disso, a comissão acusa-os de usar deste expediente para obter ganhos para si, uma vez que “os Carcereiros metem nas enxovias aquelles que são presos por pronuncia, e que só os conservão na salla superior junto á enfermaria, quando lhes pagão algum estipendo para alcançarem este beneficio” (p. 103). (SALLA, 1999, p. 56).

E muitas dessas constatações mantem-se contemporâneas. Nesse ponto Martini (2009, p. 45) pondera que, não obstante a franca evolução tecnológica que a nossa sociedade está experimentando, em relação aos métodos de punição daquele que transgride a lei, está havendo “uma mesmice ou, até mesmo, uma involução”.

O sistema prisional do século XX – e presente até hoje - tem a finalidade de controlar (GARCIA, 2009). Ele é utilizado para “ressocializar, neutralizar, vingar, intimidar” (SABADELL, 2009, p. 33). Ocorre que para o alcance dessas finalidades vale-se de comportamentos padronizados, cuja execução por vezes demanda a intransigência e violência que, em seu turno, levam ao fortalecimento do antagonismo entre os sujeitos envolvidos. Nesse sentido a narrativa de Barros (2009) diante de pesquisas de campo realizadas no sistema prisional da capital mineira na década passada:

O não dito, mas escancarado a quem quiser ver, é a tirania, a opressão, a humilhação, as arbitrariedades que são cometidas em nome da “segurança” – de quem? Senão vejamos: as prisioneiras não podem olhar para cima, devem andar sempre com a cabeça baixa; não podem se movimentar livremente, devendo trazer as mãos sempre para trás; não podem fazer perguntas, rir, brincar umas com as outras, trocar carinhos, demonstrar afetos. A qualquer “insubordinação” os castigos, as anotações, a “máxima”.

À privação de liberdade somam-se outras punições: violência física e psicológica por parte do(a)s agente(s) carcerário(a)s: humilhações, ameaças, torturas, que degradam ainda mais a vida das detentas e que nos levam a refletir sobre uma observação de Lawrence (1955), mais que atual: “[...] e ali estava um homem que se degradava e degradava a sua espécie ao degradar outro homem”.

[...]

Recentemente ouvimos de um alto funcionário da Secretaria de Estado de Defesa Social – SEDS, que esse tratamento dado aos presos é para “quebrá-los”, “quebrar sua vontade”. Perguntamo-nos então: qual a função da pena privativa de liberdade? O que esperam ao “quebrar” o preso? É essa a ressocialização apregoada pelo Estado?

A contradição aqui pode ser apenas aparente, porquanto o termo ressocialização significaria uma nova socialização. Propõe-se então “socializar” novamente, por meio da força, com o objetivo (declarado) de tornar essas pessoas dóceis à “ressocialização” oferecida para transformá-las em outras, não mais criminosas. (BARROS, 2009, p. 95-96, 99-100).

E, sobre esse procedimento narrado acima de que os presos não podem se movimentar livremente, de fato existe uma padronização nos procedimentos adotados no sistema prisional mineiro os quais estão descritos no Regulamento e Normas de Procedimento (RENP, 2016), mais especificamente, na segunda parte deste regulamento, que versa sobre as normas de procedimento. Apenas como exemplo, descreve-se aqui a parte do procedimento operacional padrão destinado ao trânsito do preso para o banho de sol (POP.GP-07):

#### TÍTULO: REVISTA NO PRESO E SEUS PERTENCES PARA O TRÂNSITO INTERNO

[...]

#### 3. EXECUTANTE

Agente de Segurança Penitenciário

#### 4. RECURSOS NECESSÁRIOS

- Máscara;
- Luvas;
- Cela ou sala de revista;
- Tonfa;
- Algemas;
- Detector de metais;
- Rádio de comunicação;
- Corrente/pino de contenção;
- Armamento, quando aplicável;
- Cães, quando aplicável.

#### 5. OBJETIVOS

Garantir que os procedimentos de movimentação interna e escolta de presos sejam realizados com a devida perícia e prudência, de forma a preservar a integridade de todos os envolvidos na operação, restando garantida a segurança da Unidade Prisional.

#### 6. DESCRIÇÃO

##### 6.1 Revista para o Banho de Sol

- ##### 6.1.1 Colocar a máscara e calçar as luvas.

- 6.1.2 Quando os presos estiverem em cela coletiva, determinar aos demais, que não estejam passando pelo procedimento, que se direcionem ao fundo da mesma e fiquem de costas para a porta.
- 6.1.3 Determinar que os presos entreguem camisas e calçados pela portinhola da cela.
- 6.1.4 Mamas:
- 6.1.4.1 Determinar, quando se tratar de preso (homossexual, transexual, hermafrodita etc.) ou presa que retire o sutiã, quando aplicável, e levante as mamas:
- 6.1.4.2 Realizar revista visual.
- 6.1.5 Realizar revista visual, manual e com detector de metais nas camisas e calçados.
- 6.1.6 Para revista visual, determinar que os presos fiquem de frente e passem as mãos no cóis da calças/bermudas e, em seguida, virem-se de costas, repitam o procedimento, dobrem uma perna para trás e depois a outra, expondo a planta dos pés e os espaços entre os dedos e, a seguir, voltem à posição anterior.
- 6.1.7 Determinar que os presos desçam as calças/bermudas/peças íntimas até os joelhos.
- 6.1.8 Determinar aos presos que façam três agachamentos de frente e de costas.
- 6.1.9 Havendo suspeita, determinar que os presos deem alguns passos agachados.
- 6.1.10 Determinar que os presos virem os bolsos das calças/bermudas ao avesso.
- 6.1.11 Devolver aos presos as camisas e calçados revistados.
- 6.1.12 Quando persistirem quaisquer suspeitas, realizar revista de acordo com o POP.GP-04.
- 6.1.13 Determinar que os presos, com a cabeça baixa, mãos para trás e camisas sobre os ombros, deixem a cela e sigam em direção ao espaço reservado ao banho de sol.
- 6.1.14 Acompanhar/conduzir os presos até a entrada do espaço reservado ao banho de sol.
- 6.2 Revista no Retorno do Banho de Sol
- 6.2.1 Determinar que os presos retirem as camisas, virem-nas ao avesso e sacudam-nas.
- 6.2.2 Mamas:
- 6.2.2.1 Determinar que o presa, retire o sutiã, quando aplicável, levante as mamas:
- 6.2.2.2 Realizar revista visual.
- 6.2.3 Para revista visual, determinar que os presos, de frente, passem as mãos no cóis das calças/bermudas/roupas íntimas e, em seguida, virem de costas, repitam o procedimento, dobrem uma perna para trás e depois a outra, expondo a planta dos pés e os espaços entre os dedos e, a seguir, voltem à posição anterior.
- 6.2.4 Determinar que os presos desçam as calças/bermudas/peças íntimas até os joelhos.
- 6.2.5 Determinar aos presos que façam três agachamentos de frente e de costas.
- 6.2.6 Havendo suspeita, determinar que os presos deem alguns passos agachados.
- 6.2.7 Determinar que os presos virem os bolsos das calças/bermudas ao avesso.
- 6.2.8 Quando persistirem quaisquer suspeitas, realizar de acordo com o POP.GP-04.
- 6.2.9 Determinar que os presos, com a cabeça baixa, mãos para trás e camisas sobre os ombros, sigam em direção às celas.
- 6.2.10 Acompanhar/conduzir os presos de volta às celas.
- 6.2.11 Quando os presos estiverem em cela coletiva, determinar aos demais, que não estejam no banho de sol, que se direcionem ao fundo da mesma e fiquem de costas para a porta.
- 6.2.12 Determinar que os presos, com a cabeça baixa, mãos para trás e camisas sobre os ombros, entrem na cela. (RENP, 2016, p. 273-275).

É nesse sistema tradicional que a grande população prisional mineira encontra-se custodiada. Segundo as informações disponibilizadas pelo relatório do sistema “Geopresídios - uma radiografia do sistema carcerário” (CNJ, 2019) ele é formado por cadeias públicas, presídios, penitenciárias, casa de albergados, centros de remanejamento do sistema prisional

(CERESP), uma unidade de hospital psiquiátrico e judiciário, uma unidade de centro de apoio médico e pericial e um centro de referência à gestante. Além disso, esse levantamento registrou a existência no estado de cinco unidades de delegacias de polícia civil e uma unidade militar em que há a custódia de presos (CNJ, 2019).

A diversidade de tipos de instalações das prisões dá-se em conformidade com os diferentes níveis de segurança que dela se espera – variando da classificação “unidades prisionais de pequeno porte I”, formada por 29 unidades de presídios com capacidade para até 60 presos, até “unidades prisionais de grande porte II e segurança máxima”, formado por estabelecimentos prisionais (notadamente penitenciárias) com capacidade para custodiar a partir de 800 presos (MINAS GERAIS, 2014<sup>2</sup>). Também há diferença nos estabelecimentos prisionais conforme o perfil do custodiado, como no caso das cadeias públicas, que deveriam se destinar a presos que ainda não possuem condenação definitiva, ou seja, presos provisórios (BRASIL, 1984); as casas de albergados, destinadas aos condenados que cumprem pena em regime aberto (BRASIL, 1984); e as unidades de perícia e saúde, que atendem situações que lhes são afins (MINAS GERAIS, 2014).

Segundo a SEAP em junho de 2018 o estado contava com 200 estabelecimentos prisionais<sup>3</sup>, excluídos os Centro de Reintegração Social das APACs, porém, esse número é inferior ao apresentado pelo relatório do sistema “Geopresídios - uma radiografia do sistema carcerário” (CNJ, 2019), como indicado acima. Não foi informado pela SEAP, contudo, o número de vagas destes estabelecimentos, da população que neles encontram-se custodiados ou, ainda, quais os regimes das penas (isto é, se estão incluídas neste cômputo as casas de albergados, os centros de remanejamento dos sistemas, entre outros).

O número de agentes responsável pela custódia dos presos também não foi informado pela SEAP, porém, em contato com o Sindicato dos Agentes de Segurança Prisional do estado (Sindasp) foi afirmado que em agosto de 2017 esse número era de 19.964 agentes. Porém, houve uma redução, pois em março de 2019 ele era de 16.782 trabalhadores, divididos em 14.373

---

<sup>2</sup> Não obstante o decreto do Estado de Minas Gerais nº 46.647 de 11/11/2014 tenha sido revogado pelo artigo 82 do decreto também do Estado de Minas Gerais de nº 47.088 de 23/11/2016, na norma revogadora não foi identificada definição sobre a estrutura prisional mineira, assim como não foi localizada legislação estadual posterior que o tenha feito, motivo pelo qual referida lei, ainda que revogada, está sendo citada como fundamento neste trabalho.

<sup>3</sup> Segundo informações fornecidas pela Seap através de comunicações por e-mail realizadas entre maio e junho de 2018.

profissionais efetivos e 2.409 profissionais contratados<sup>4</sup>. Em 2016 o número registrado de servidores nesta atividade no estado foi de 17.082 pessoas (DEPEN, 2017).

Sobre a proporção entre presos e agentes no estado, a cifra registrada em junho de 2016 foi de 3,7 (DEPEN, 2017), índice abaixo da média nacional, que é de 8,2 presos por funcionário. Porém, pode ser que esse percentual não reflita a realidade, uma vez que os agentes trabalham, muitas vezes, em turno de revezamento (12 horas de trabalho e 36 horas de descanso) e, por isso, o estabelecimento prisional não concentra a atividade, num único período, de toda a sua lotação de agentes. Acrescente-se, ainda, a situação de férias, afastamentos por motivos médicos e desvio de servidores para funções administrativas como elementos que afastam esse percentual da realidade (informações verbais)<sup>5</sup>.

Registre-se, por fim, que os dados apresentados nesta seção não fizeram distinção entre servidores homens e mulheres.

### 2.2.2 A APAC como alternativa de sistema prisional

Outro sistema existente no estado é o apresentado pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC). A APAC é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, instituída com a finalidade de auxiliar na condução do cumprimento das penas privativas de liberdade aplicadas em seus diferentes regimes, e inclusive no livramento condicional (FERREIRA, 2016).

O seu surgimento é marcado na década de 1970, na cidade de São José dos Campos/SP, através do empenho do advogado e jornalista Mário Ottoboni e de um grupo de voluntários cristãos (OTTOBONI, 2014). Com o curso das suas atividades o método foi ganhando força, estando presente atualmente, conforme índices divulgados por Andrade (2015), em 17 Estados da Federação, bem como, em 23 países por todo o mundo, constituindo um dos programas da *Prision Fellowship International* (PFI), que se trata de um órgão da ONU com atribuições consultivas para assuntos penitenciários (ANDRADE, 2015).

Apesar de cada unidade da APAC possuir gestão autônoma, cada uma delas encontra-se filiada à Fraternidade Brasileira de Assistência ao Condenado (FBAC), instituição sem fins lucrativos que tem por finalidade a padronização das atividades, através da orientação,

---

<sup>4</sup> Segundo informações fornecidas pelo Sindasp através de comunicações por e-mail realizadas entre maio e junho de 2018 e novamente em setembro de 2019 e março de 2020.

<sup>5</sup> Essas ponderações foram realizadas pelo Sindasp em comunicações telefônicas realizadas entre maio e junho de 2018.

realização de cursos e congressos, orientação jurídica, tudo como forma de manter a unicidade de propósito do método da APAC, além de zelar e fiscalizar para a sua correta aplicação (ANDRADE, 2015).

Segundo Ferreira (2016), a sua filosofia pode ser resumida na frase "vamos matar o criminoso e salvar o homem", a qual, inclusive, costuma estar estampada nas entradas dos estabelecimentos prisionais (que aqui se chamam Centro de Reintegração Social). Dela, denota-se a visão da instituição de que esse indivíduo precisa ser auxiliado a tratar as deficiências que o conduziram ao sistema prisional.

Na APAC objetiva-se a conciliação da humanização do sistema prisional com o fim punitivo da pena (FERREIRA, 2016). Isso é, buscam-se mecanismos que permitam o tratamento desse indivíduo durante o prazo da sua punição como o ser humano que ele é, ou seja, oferecendo-lhe condições para o seu desenvolvimento físico, moral, intelectual, espiritual e profissional para que, através do exemplo, ele aprenda a também tratar as demais pessoas da sociedade com o respeito que os seus semelhantes merecem.

Por isso, muitos dos comportamentos adotados pelo sistema comum e tão criticados pelos presos (que neste método são chamados de recuperandos) são rechaçados na APAC: os recuperandos são chamados pelo nome, e não pelo número de matrícula no sistema prisional; todos os recuperandos possuem o seu próprio colchão, normalmente constante de camas de alvenaria, e roupas de cama; não há necessidade de utilização de uniforme pelos recuperandos; os alimentos neste modelo são servidos em refeitórios, com prato e talheres; não há procedimento vexatório de revista nem nos recuperandos e nem para as visitas; dentre outros pontos (FERREIRA, 2016; ORDÓÑEZ VARGAS, 2011).

Para alcançar seus objetivos a metodologia da APAC fundamenta-se em doze elementos<sup>6</sup> que devem estar sempre norteados pelos princípios do amor incondicional e da confiança (OTTOBONI, 2014). Nela, a própria segurança e administração do centro de reintegração social são feitos pelos próprios recuperandos, com o auxílio de voluntários e de

---

<sup>6</sup> Os 12 elementos que compõem o método da APAC são: 1) a participação da comunidade; 2) o auxílio mútuo entre os custodiados ("recuperando ajudando recuperando"); 3) o trabalho; 4) o desenvolvimento da espiritualidade do recuperando ("a importância de se fazer a experiência com Deus"); 5) a assistência jurídica; 6) a assistência à saúde; 7) atividades para a ressignificação dos pilares que formam aquele indivíduo custodiado ("valorização humana", apontada, inclusive, como a base do método da APAC); 8) a aproximação da família (do recuperando e da vítima); 9) o voluntário; 10) o Centro de Reintegração Social (o prédio em que os recuperandos estão custodiados, que pretende se distinguir, até na terminologia, das "cadeias", "penitenciárias", etc); 11) o mérito (a menção à própria vida do recluso dentro do estabelecimento prisional, tanto os pontos positivos quanto os negativos, servindo de base para análise dos possíveis benefícios da execução de pena); e, por fim, 12) a "jornada de libertação com Cristo", que se trata de um evento de quatro dias em que os recuperandos são convidados a um mergulho profundo em si mesmos, no que a APAC chama de "terapia da realidade", sendo este evento, também, apontado como um dos pontos altos da metodologia. (FERREIRA, 2016).

reduzido número de funcionários. Além disso, na APAC é comum a situação de que o indivíduo que ali acabou de cumprir a sua pena seja contratado como funcionário (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011).

Esses funcionários que auxiliam na custódia dos presos são os inspetores de segurança, anteriormente chamados de plantonistas. Porém, diferentemente do que ocorre no sistema tradicional, eles não fazem uso de nenhum tipo de arma (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011). Na verdade, na APAC não há o ingresso de arma de fogo.

Essas diferenças entre os sistemas representam não apenas um desejo de maior humanização no sistema prisional, como também, de modificação no antagonismo existente entre os diferentes atores prisionais, na medida em que propõe uma atividade coordenada entre eles. Nesse sentido a reflexão de Ordóñez Vargas (2011, p. 99):

O desaparecimento nas relações cotidianas da figura do policial ou agente penitenciário armado, certamente, desestrutura a lógica de poder e de funcionamento de uma prisão. Para os recuperandos e recuperandas, bem como para os outros atores prisionais, de maneira unânime, a ausência real e simbólica da polícia armada, com legítimo poder para exercer qualquer tipo de violência sobre a população presa, sob o argumento de manutenção da segurança e a disciplina, muda radicalmente o ambiente e o cotidiano prisional. [...]  
Nas APACs, as relações explícitas de autoridade coercitiva e de antagonismo dos agentes penitenciários com a população prisional se desarticulam. [...] Existe, entre ambos os grupos, plantonistas e recuperandos, muita vigilância e aproximação.

Assim, atividades como a limpeza, a manutenção da estrutura física (realização de reparos e construções, por exemplo), a distribuição dos trabalhos internos, a fiscalização do cumprimento das normas, a segurança e disciplina internas, além da guarda das chaves das celas e demais cadeados que podem conduzir à liberdade são feitas principalmente pelos próprios recuperandos. Nesse sentido é que Ferreira (2016) destaca a importância do efetivo papel desempenhado pelo recuperando que, aqui, é corresponsável pela administração do cumprimento da pena.

Considerando, inclusive, essa atuação ativa que o preso exerce dentro deste modelo, a transferência do sujeito do sistema comum para o método APAC é tratada como um benefício da execução da pena, ou seja, só é admitida ao preso que possua bom comportamento, atendidos outros requisitos, dentre eles, o requerimento por escrito desse indivíduo dizendo do seu interesse em “mudar de vida”, deixando a criminalidade (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011, p. 152), que é seguido por uma entrevista realizada por responsáveis da APAC para verificação da veracidade dessa fala. Para ingresso na APAC não há distinção por tipo de crime praticado, contanto que exista condenação (isso é, só não é possível ao preso provisório). Além disso, se

autorizada a transferência, em caso de ausência de adaptação desse sujeito ao método (e incorrendo ele na prática de faltas) pode ocorrer o retorno dele ao sistema comum (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011).

Noutro ponto, os idealizadores da APAC apresentam-se contrários à centralização normalmente presente no sistema prisional – cujos estabelecimentos costumam ter uma grande estrutura e se localizam nos maiores centros urbanos ou em polos regionais – motivo pelo qual defendem que o cumprimento da pena deve dar-se em estabelecimentos de pequeno ou médio porte (que devem se pulverizar pelos municípios) permitindo que o recuperando fique o mais próximo possível do seu núcleo afetivo, além de respeitar as possibilidades materiais e pessoais de cada localidade (OTTOBONI, 2014).

Em abril de 2019 foi informada a existência de 39 unidades da APAC em funcionamento no estado de Minas Gerais, das quais oito unidades são destinadas exclusivamente a mulheres, com capacidade total para 3.708 recuperandos, estando 3.388 delas preenchidas (o que equivale a uma lotação de aproximadamente 91%), e há outras 46 unidades que estão em fase de implantação (informações verbais)<sup>7</sup>. Sobre essa perspectiva de expansão do método, registre-se que recentemente o Tribunal de Justiça de Minas Gerais adotou-o como política pública de aprimoramento do sistema prisional através do Programa Novos Rumos (Resolução nº 630/2010).

Não foi precisado pela FBAC, contudo, o número de inspetores de segurança lotados nas respectivas unidades, sendo informado apenas que normalmente eles trabalham em turnos de revezamento, havendo de um a quatro funcionários por período em cada unidade.

### 2.2.3 A visão que o agente de segurança prisional tem sobre o próprio trabalho: uma revisão da literatura

Gresham M. Sykes (2007 *apud* LOURENÇO, 2010) afirma que cinco ordens de restrições são impostas aos presos durante a custódia, quais sejam: 1) a privação da liberdade; 2) a privação de bens e serviços; 3) a privação de relações heterossexuais; 4) a privação de autonomia; e 5) a privação de segurança. Ocorre que essas privações também são impostas aos agentes responsáveis pela custódia dos presos, com exceção da restrição heterossexual.

---

<sup>7</sup> Informações fornecidas pela FBAC em comunicações telefônicas realizadas em 25/04/2019 e que apresentam dados atualizados em referida semana.

Aqui uma nota vestibular faz-se necessária: a presente revisão bibliográfica não contempla a realidade da APAC mas apenas de agentes prisionais do sistema tradicional, diante da ausência de localização de estudo que verse especificamente sobre a situação do inspetor de segurança. Essa ausência pode ser justificada pelo início recente do método (que data do último quarto do século passado) e pelo fato dele ter uma origem brasileira, cuja expansão internacional ainda está no seu início. Feito esse registro, passa-se à análise das restrições que são percebidas por esses sujeitos.

O sentimento de privação da liberdade pelo agente prisional pode ser percebido pela constatação de que durante a carreira laboral os agentes passam mais tempo no interior do estabelecimento prisional do que muitos presos, tendo em conta, notadamente, os benefícios incidentes durante a execução de pena, como o caso do livramento condicional, que, em regra, possibilita ao preso a liberdade após cumprida apenas parcela da pena ( $\frac{1}{3}$  da pena pelos primários,  $\frac{1}{2}$  pelos reincidentes e  $\frac{2}{3}$  aos condenados pelos crimes hediondos e equiparados), atendidos outros requisitos legais (BRASIL, 1940).

E essa vivência no interior do estabelecimento prisional leva a um processo de “prisionização” do agente (FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018), que se trata de uma espécie de socialização vivenciada por esses profissionais que se submetem à adoção de comportamentos, costumes e valores da prisão para a sua própria adaptação à dinâmica organizacional (MORAES, 2013).

A restrição de liberdade também é percebida em relação ao próprio cumprimento da jornada de trabalho. Isso porque, não raras vezes existem situações de desordem interna ou mesmo de necessidade de escolta externa (para atendimentos médicos emergenciais ou mesmo nos atrasos das audiências), que importam na extensão da jornada (FERNANDES *et al.*, 2002; LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012). Também nesse sentido Rudnicki, Schäfer e Silva (2017) relatam a situação de existência de reduzido número de servidores obrigando os trabalhadores a se privarem de intervalos (não há horário de almoço) ou descanso, inclusive para atendimento de necessidades básicas como ir ao banheiro. Outros estudos também identificam o reduzido número de servidores como situação potencialmente desgastante aos agentes (BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; RUMIN, 2006).

Mas não é somente nestes momentos que a restrição à liberdade é sentida. Lourenço (2010) identificou que 61,8% dos agentes por ele entrevistados afirmou ter sido vítima de algum tipo de discriminação social no seu cotidiano pela condição de ser agente prisional. Além disso, situação muito parecida foi revelada por Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015), que apontaram que

50,2% dos agentes entrevistados noutro trabalho perceberam algum tipo de discriminação da sociedade, e, ainda, 84,7% deles acreditavam que a imagem que a sociedade deles possui pode ser classificada como regular, ruim ou muito ruim.

Segundo Lourenço (2010) e Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015), esses profissionais acreditam que a sociedade os percebem como pessoas sem muita instrução, violentos, desprovidos de sensibilidade, corruptíveis e passíveis de participarem de atividades ilegais tanto em benefício dos presos como contra eles (como casos de tortura e maus tratos). Segundo Lourenço, “no imaginário coletivo, [o agente de segurança penitenciário] é caracterizado como uma das mais indesejáveis ocupações” (LOURENÇO, 2010, p. 14), existindo, portanto, uma percepção de discriminação e estigmatização pela sociedade quando é revelado o seu ofício, o que conduz a uma restrição indireta das suas liberdades.

Também sobre essa condição de sentir-se estigmatizado, Rudnicki, Schäfer e Silva (2017) afirmam que ela é experimentada pelas mulheres que exercem o trabalho de agente penitenciária no Rio Grande do Sul. Segundo conta os autores, as entrevistadas consideravam que suas imagens sofrem mácula pela sociedade pelo simples fato de exercerem este ofício - pois o trabalho é associado a aspectos negativos, tais como, corrupção e violência - levando-as até mesmo a ocultar a profissão. Nesse sentido também o achado de Jaskowiak e Fontana (2015).

Sobre a privação de autonomia, esses agentes contaram que se sentem institucionalmente tolhidos, vendo-se obrigados, em regra, a seguir comportamentos padronizados, frutos de decisões e ordens restritas em relação às quais eles não têm participação no processo de formação (LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012), o que repercute tanto na relação com os superiores quanto com os colegas de trabalho.

Quanto às relações com os colegas de trabalho, inclusive, Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) identificaram a existência de grande temor dos agentes em serem vítimas de arma de fogo, porém, como os presos não possuem acesso a estes artefatos, os autores creditam o fato ao temor aos próprios colegas, permitindo inferir a ausência de unidade entre eles.

Ainda sobre o relacionamento com os colegas de trabalho, Dorigo (2015) afirma que esses profissionais vivem uma contradição constante, pois dependem do colega para a execução de várias atividades – que normalmente são feitas em conjunto, ou em cadeia, trocadilho usado pela autora para designar esse elo entre as atividades – mas que essa confiança não pode ser exercida de forma plena:

Se há algo que a prisão parece ensinar aos que ali trabalham é que qualquer um pode ser preso e que todos são alvo de suspeita. Um agente de segurança pode estar aliado a um preso e facilitar para este a entrada de um armamento que irá colocar a todos em risco dentro e fora da unidade e a prisão lhes ensina isto porque há agentes presos, porque quando os agentes fazem “batidas” – conferências aleatórias nas celas, descobrem que os presos têm celulares, drogas e armas cortantes, como facas que não tem sua entrada autorizada, indicando que houve a corrupção de um destes profissionais para permitir esta entrada, ou uma falha no sistema, que, basicamente, depende do trabalho dos profissionais. (DORIGO, 2015, p. 73).

Também foi relatada a existência de privação na capacidade de expressar os sentimentos, pelo receio desses trabalhadores de que sejam considerados fracos tanto pelos presos quanto pelos colegas de ofício:

Um outro aspecto muito expressivo dessa privação intramuros é a impossibilidade da livre expressão emocional. O agente que deixa seus sentimentos aflorarem pode facilmente ser visto como fraco pelos colegas e pelos internos. Uma fala comum é que “quando se veste o uniforme, se tira o coração”, ou “quando se vai para o trabalho, o coração fica em casa”. A fala da agente D (34 anos) mostra como as possibilidades de expressar emoções podem ser interpretadas: “[...] Já teve casos em que eu me identifiquei e quis chorar, mas naquela hora [...] o que o malandro vai pensar?” (LOURENÇO, 2010, p. 20).

Esse receio com a opinião do custodiado também tem outra razão: o sentimento dos agentes de que estão sendo constantemente vigiados. Os trabalhadores acreditam que a mesma visão negativa que lhes é dirigida pela sociedade também o é pelos presos, com o agravante de que existe uma relação direta, inevitável e constante entre eles. Portanto, os agentes se sentem vigiados na mesma intensidade com que vigiam (LOURENÇO, 2010). Ainda sobre essa relação com os presos, Medeiros-Costa, Maciel e Gurgel (2018) destacam que ela pode levar ao surgimento de transtornos mentais no agente prisional na medida em que ela é ambígua, ou seja, envolve o desempenho da função de custódia daquele indivíduo tomado como moralmente reprovável ao mesmo tempo em que da convivência diária entre eles pode emergir uma relação de intimidade e até mesmo de afeto.

Igualmente é sentida pelos agentes a privação de serviços e dos seus pertences. Durante as atividades laborais os profissionais são tolhidos dos seus bens (com exceção de algum adereço, como corrente ou relógio, que fique oculto sob as vestimentas). Existe a própria segregação do convívio familiar, pois mesmo as comunicações telefônicas apenas podem ser realizadas em situações de emergência, e com curta duração. Também foi relatada a ausência de acesso a serviços disponibilizados aos próprios presos, como atendimento psicológico e educação (LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012).

Fernandes *et al.* (2002) e Jaskowiak e Fontana (2015) também identificaram entre elementos negativos do exercício da atividade a privação de bens e serviços, mas, de forma

diversa dos estudos anteriormente citados, ou seja, pela perspectiva da privação de acesso a meios de se realizar a atividade com segurança e eficácia, tais como, a falta de cursos de aperfeiçoamento e até mesmo de equipamentos de segurança.

A privação da segurança (dentro e fora das unidades prisionais) também foi relatada pelos agentes em outros estudos. Dentro do estabelecimento prisional existe a possibilidade de rebeliões, sendo certo que esses profissionais são uma alternativa usual para a submissão como reféns (FERNANDES *et al.*, 2002; TSCHIEDEL, 2012). Além disso, existe uma relação de convivência forçada com indivíduos que os tomam como inimigos, muitos deles agressivos, que sabem fabricar armas artesanais e estão, por vezes, dispostos a usá-las (DORIGO, 2015; FERNANDES *et al.*, 2002; LOURENÇO, 2010; RUMIN, 2006).

Também existe o medo de retaliações fora da prisão. A identidade desses profissionais, quem são seus familiares e onde moram, são informações facilmente conseguidas pelos presos, o que conduz à existência de tensões pelo agente também no cotidiano da sua vida pessoal, diante das possíveis animosidades que possam ocorrer no interior do cárcere (FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018; LOURENÇO, 2010; RUMIN, 2006). Sobre isso, vale a transcrição desta interessante ponderação:

Vale lembrar que o carrasco tinha o artifício do capuz, que lhe cobria a cabeça, e assim preservava parte importante de sua identidade. Isso podia lhe garantir anonimato público e também em relação aos condenados. Quem lida com os presos hoje pode ser reconhecido por eles não apenas por uniformes, mas por seus rostos e nomes. Esse reconhecimento se dá tanto dentro quanto fora dos muros das prisões. Portanto, diferentemente do que poderíamos imaginar, a ‘modernização das prisões’ não tornou necessariamente mais impessoal a aplicação das penas, e parece ter personalizado mais ainda os antagonismos, colocando prisioneiros de um lado e funcionários do cárcere, sobretudo agentes, de outro. (LOURENÇO, 2010, p. 16)

Ainda sobre a insegurança no trabalho, Jaskowiak e Fontana (2015) identificaram que a condição de usuário de drogas de muitos dos apenados (o que, inclusive, pode importar na manutenção do tráfico de drogas dentro do próprio estabelecimento prisional) também é um importante fator de tensão a que se sujeitam os agentes, eis que esses indivíduos deveriam estar sujeitos a um acompanhamento de profissional especializado, porém, o tratamento a eles destinado é muito precário.

Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) afirmam que, nesse ponto, uma parcela considerável dos profissionais que participaram do estudo que eles realizaram (61,4%) acreditavam que correm muito risco no exercício das atividades enquanto apenas 0,5% deles afirmaram acreditar não correr risco nenhum. Esses autores também destacam que 55,2% dos profissionais entrevistados não recomendariam a profissão de agente prisional aos filhos. Inferem como

justificativa a esse dado a imagem negativa que eles acreditam possuir na sociedade, o que não suplanta os possíveis benefícios do exercício de uma função pública.

Por fim, destaque-se que tanto Oliveira, Ribeiro e Bastos (2015) quanto Dorigo (2015), Fernandes *et al.* (2002), Jaskowiak e Fontana (2015), Rudnicki, Schäfer e Silva (2017), Rumin (2006) e Tschiedel (2012) destacaram importantes reclamações no concernente à precariedade estrutural, falta de higiene e insalubridade das instalações prisionais. Os constrangimentos ligados às revistas íntimas das presas e visitantes também foram indicados como motivo de sofrimento pelos trabalhadores da pesquisa realizada por Tschiedel (2012). E o número excessivo de presos em relação à quantidade de vagas também foi verificado pelo trabalho realizado por Rumin (2006) como uma realidade das atividades dos agentes que apresenta reflexos negativos.

E, pode ser que esses elementos citados como motivos de reclamação (e/ou outros) sejam percebidos por esses indivíduos como fontes estressoras no trabalho, na medida em que se reconhece que o estresse ocupacional ocorre quando, percebendo as exigências do trabalho como fonte de tensão, o indivíduo experimenta uma reação negativa por compreender a situação como excedente à sua capacidade de enfrentamento (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; VALE; MACIEL; CARLOTTO, 2015; VILAS-BOAS; CERQUEIRA, 2017).

Na verdade há estudos que já identificaram vários dos pontos acima apresentados como potenciais fontes de estresse no trabalho dos agentes prisionais (ARMSTRONG; GRIFFIN, 2004; CLEMENTE; REIG-BOTELLA; COLOMA, 2015; JEX; BRITT, 2008; SILVA; SILVA, 2015), motivo pelo qual na sequência são apresentados os resultados do presente estudo através de dois artigos em que se analisam a percepção dos estressores psicossociais pelos trabalhadores do sistema prisional comum e do método APAC de Minas Gerais, bem como, o efeito preditor desses estressores na satisfação no trabalho por eles experimentada.

### 3 METODOLOGIA

Este estudo é classificado como uma pesquisa quantitativa-descritiva de relação de variáveis (MARCONI; LAKATOS, 2003). É descritivo na medida em que não realiza a manipulação da realidade, mas, sim, volta-se para a percepção das particularidades do fenômeno estudado, expondo as suas características, definindo a sua natureza, estabelecendo conexões e correlações através da interpretação dos fatos do mundo real.

A pesquisa descritiva procura, pois, descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e sua conexão com outros, sua natureza e suas características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas (RAMPAZZO, 2005).

Ela também possui uma abordagem predominantemente quantitativa, eis que se pretende conhecer o fenômeno estudado através do emprego de artifícios sistêmicos na coleta de dados que, em análise numérica condensada, permitirá o desvelar de padrões e tendências (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Por fim, trata-se da forma de estudo quantitativo-descritivos que se volta à identificação de variáveis que emergem em determinado contexto (contexto de trabalho dos agentes prisionais) e, ainda, à observação da forma como essas variáveis se relacionam (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para tanto, o presente trabalho se desenvolve através da aplicação de questionários – cujos dados são classificados e analisados com o emprego das técnicas de estatísticas – além de informações registradas em diários de campo durante a fase de coleta.

Foram utilizados três 3 questionários autoaplicáveis, padronizados, os quais compõem o apêndice B e os anexos A e B deste trabalho. O primeiro deles, de caracterização demográfica, foi construído nessa pesquisa e contém questões que permitem caracterizar o perfil dos respondentes, bem como, a identificação da realidade em que eles se encontram imersos. Os outros dois, que se destinam tanto a mensurar a existência dos estressores psicossociais quanto a satisfação no trabalho, são questionários estruturados, previamente testados e com validação de evidência devidamente realizada por outros estudos (FERREIRA *et al.*, 2015; SIQUEIRA, 2008).

Sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A), ele foi confeccionado em conformidade com as exigências do Comitê de Ética em Pesquisa vinculado à Universidade Federal de Alfenas, o qual, à propósito, procedeu à devida autorização de

realização deste estudo que está registrado na Plataforma Brasil sob o número 02587118.2.0000.5142.

Os agentes prisionais atuantes no sistema prisional comum e os inspetores de segurança da APAC compõe o universo de pesquisa. A aplicação dos questionários foi feita pela internet, mais especificamente através da plataforma “google formulário”, com a disponibilização do link ao público alvo. Em algumas unidades da APAC houve a necessidade de abordagem pessoal do público alvo, o que foi feito pela pesquisadora ou por auxiliar, com resposta através de questionários físicos, os quais serão arquivados pelo prazo de dois anos.

Em relação à APAC, a divulgação da pesquisa foi feita através de mídias sociais (notadamente pelas plataformas do *Facebook*, *Instagram* e *YouTube*), comunicações por e-mail e *WhatsApp* e intenso contato telefônico com as respectivas unidades. Isso porque, não existe um canal que permita a comunicação direta com todos os inspetores de segurança de todas as APAC's. Não há, por exemplo, uma intranet coletiva ou algum sindicato da categoria, demandando o contato individual com cada unidade.

Já em relação ao sistema comum, a divulgação da pesquisa foi basicamente por *WhatsApp*, não obstante a possibilidade hipotética de divulgação coletiva (ou, pelo menos, maior publicidade dela). Porém, a dificuldade se deu por entraves institucionais. Isso porque, a pesquisa foi autorizada pela Secretaria de Administração Prisional ainda em 2018, momento em que estavam sendo alinhavados os trâmites para a ampla publicação da pesquisa, que teria início no ano seguinte, após a aprovação do Comitê de Ética, inclusive pela intranet. Ocorre que, com a mudança de governo ocorrida em janeiro de 2019, percebeu-se a existência de um rearranjo institucional (com notícia até mesmo de extinção da Academia do Sistema Prisional, órgão que até então estava conduzindo as tratativas de divulgação coletiva da pesquisa) com a adoção de procedimentos que demonstravam a existência de obstáculos para a divulgação da pesquisa (como, por exemplo, a submissão novamente de toda a documentação da pesquisa já autorizada, agora em papel timbrado da universidade contendo a assinatura da orientadora e o seu carimbo) levando ao temor de que a própria autorização fosse revogada. Assim, optou-se pela não utilização de qualquer ferramenta que tivesse um alcance mais coletivo.

Inclusive essa pesquisadora registrou as nuances do procedimento de coleta de dados em relação a cada sistema prisional no diário do campo mencionado acima, e que foi utilizado como mais uma ferramenta para a análise dos dados.

Além disso, melhor detalhamento das informações relativas à população e amostra envolvidas neste estudo, os instrumentos, bem como, as técnicas utilizadas para a tabulação e

análise dos dados, são apresentadas nas seções que tratam da metodologia em cada um dos artigos que compõem o capítulo de resultados.

## **4 DOS RESULTADOS**

Como afirmado anteriormente, os resultados do presente estudo são apresentados através dos artigos que se seguem.

4.1 ARTIGO 1: O trabalho no cárcere: uma análise dos estressores psicossociais percebidos pelos trabalhadores do sistema comum e do método APAC

## **O trabalho no cárcere: uma análise dos estressores psicossociais percebidos pelos trabalhadores do sistema comum e do método APAC**

Resumo: O estresse ocupacional tem sido um tema amplamente discutido na psicologia organizacional notadamente diante do reconhecimento dos nocivos efeitos que ele potencialmente traz à saúde do indivíduo, à organização e ao poder público. Além disso, estudos já identificaram que algumas profissões possuem maior incidência de trabalhadores que manifestam o fenômeno do estresse, demonstrando que existem elementos ligados à própria organização do trabalho que podem ser desencadeadores dessa situação. Assim, identificar quais são esses elementos mostra-se muito positivo, na medida em que permite a realização de mudanças organizacionais para a correção de possíveis desajustes. Nesse contexto é que esse estudo, que possui natureza quantitativa-descritiva, se propõe a identificar as fontes psicossociais estressoras que são percebidas pelos agentes responsáveis pela custódia dos presos em dois diferentes sistemas prisionais do Estado de Minas Gerais. Nesse estudo as dimensões que compõem o estresse estão relacionadas aos seguintes elementos: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família e pressão do grau de responsabilidade. Ao todo participaram da pesquisa 206 sujeitos que responderam a questionários autoaplicáveis que os permitiu dizer sobre a percepção individual sobre estressores psicossociais presentes no contexto laboral e sobre o seu contexto sociodemográfico. Principais estressores percebidos pelos participantes: pressão do grau de responsabilidade na atividade; insegurança na carreira e conflito e ambiguidade de papéis, havendo diferença no grau de intensidade da percepção do incômodo gerado por cada um desses fatores nos dois sistemas estudados. Também foi relatada a presença dos demais fatores, mas com significativa distinção entre as respostas médias apresentadas pelos participantes dos respectivos sistemas prisionais. Em relação aos elementos sociodemográficos e laborais investigados, o nível de escolaridade desses sujeitos, o salário, o tempo de trabalho no sistema prisional, o número de presos custodiado e o número de servidores foram os principais que apresentaram correlação positiva com a percepção dos estressores. Dessa análise pode-se inferir que os indivíduos responsáveis pela custódia de presos no Estado de Minas Gerais percebem a existência de vários estressores psicossociais no seu cotidiano de trabalho e, além disso, que existe significativa distinção na percepção do agente de segurança prisional do sistema comum e do inspetor de segurança da APAC, sendo certo que aqueles se sentem mais negativamente afetados pelo contexto de trabalho.

Palavras chaves: Estresse ocupacional. Estressores psicossociais. Sistema prisional. Agente de Segurança Prisional. Inspetor de Segurança da APAC.

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas o fenômeno do estresse tem despertado interesse em diferentes áreas de estudo notadamente pela diversidade de consequências que ele pode acarretar não apenas à saúde dos indivíduos, como também, para o resultado das organizações - diante do impacto negativo na qualidade do trabalho realizado - e para o próprio Estado, responsável, por vezes, por suportar as despesas com absenteísmo e afastamentos por doenças ou acidentes do trabalho (COSTA *et al.*, 2011; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; JEX; BRITT, 2008; MIGUEL; NORONHA; 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SILVA; SILVA, 2015; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; TSCHIEDEL, 2012; VALE; MACIEL; CARLOTO, 2015; ZANELLI, 2010).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (BRASIL, 2017), na Europa o estresse ocupa a segunda posição entre os principais problemas de saúde relacionados ao trabalho, e 50% a 60% de todas as faltas de trabalho lá registrados (dias de trabalho perdidos) estariam relacionados a esta condição (FERREIRA; ASSMAR, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). Também nos Estados Unidos os distúrbios psicológicos e as consequências do estresse já foram identificado como o principal mal, dentre dez hipóteses, incidentes na saúde do trabalhador (FERREIRA; ASSMAR, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). No Brasil, dentre os afastamentos previdenciários por incapacidade laborativa registrados no período de 2012 a 2016 os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa (BRASIL, 2017).

Estudos recentes têm reconhecido a existência de nexo causal entre a saúde do indivíduo e as condições de trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). E, não obstante as diferentes abordagens que se possa realizar acerca das repercussões do trabalho na saúde psíquica do trabalhador<sup>8</sup>, o estudo do estresse tem se apresentado como importante ferramenta para esta percepção (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; JEX; BRITT, 2008; VALE; MACIEL; CARLOTTO, 2015). Na verdade, Zanelli (2010) chega a apontar o estresse e as condições do trabalho como alguns dos elementos determinantes da saúde do indivíduo.

---

<sup>8</sup> Heloani (2008) apresenta como modelos clássicos três abordagens acerca desse impacto do trabalho na saúde psíquica do indivíduo que possuem diferentes respaldos teóricos, quais sejam: a do estresse, a do sofrimento mental (psicodinâmica do trabalho) e a do desgaste, as quais também são mencionadas por Vasques-Menezes (2012). Porém há outras vertentes relevantes, como as centradas no “reconhecimento”, ou, mais precisamente, na falta de reconhecimento experimentada pelo indivíduo, como se verifica em Axel Honnet. (HELOANI, 2008).

Porém, há uma diversidade de modelos tendentes a explicar e definir o fenômeno do estresse, não havendo consenso nem sobre a terminologia, nem sobre os seus elementos caracterizadores (JEX; BRITT, 2008; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SAMPAIO; GALASSO, 2013; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). Isso se dá tanto pelo fato de tratar-se de fenômeno com interesse de estudo por diferentes áreas - da medicina à administração, como recorda Dolan (TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012) - quanto pelo fato de ser relativamente recente a expansão dos seus estudos, ou seja, data dos últimos sessenta anos (JEX; BRITT, 2008; SILVA; SILVA, 2015; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

O início das pesquisas sobre o estresse é marcado na primeira década do século XX através do fisiologista Walter Cannon, pioneiro na investigação da relação entre emoções e respostas fisiológicas, e do endocrinologista Hans Selye, considerado por muitos, segundo Jex e Britt (2008), como o “pai do estresse”, e autor da teoria da síndrome da adaptação geral que descreve o fenômeno do estresse (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). Porém, até 1960 não haviam sido realizadas investigações em grandes escalas sobre o assunto (JEX; BRITT, 2008).

Especificamente em relação ao estresse ocupacional, apenas após os esforços de pesquisa realizados pelo Instituto para Pesquisa Social na Universidade de Michigan – mais precisamente, após a revisão de literatura desses trabalhos realizada por Terry Beehr e John Newman em 1978 (JEX; BRITT, 2008) - é que se deu visibilidade à relação entre ambiente de trabalho e saúde física e psíquica do indivíduo, ao se concluir pela possibilidade de que essa relação acarrete problema social de grande dimensão (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

Há, porém, diferentes perspectivas que podem ser adotadas para o estudo do estresse no trabalho, sendo que Beer e Franz (1987 *apud* JEX; BRITT, 2008) as catalogam em quatro classificações, quais sejam: a médica; a clínica/aconselhamento; a engenharia da psicologia e a psicologia organizacional, que, segundo Jex e Britt (2008) se convergiram de forma geral, nos últimos anos, sob um único guarda-chuva intitulado psicologia da saúde ocupacional.

A psicologia organizacional se interessa pelo impacto que o estresse laboral gera no resultado do trabalho do empregado, e, com isso, no próprio desempenho da organização. Ela centra-se nas “fontes psicossociais do estresse no local de trabalho” (JEX; BRITT, 2008, p. 202), ou seja, ela se volta para a ampla percepção do indivíduo sobre o seu local de trabalho e da sua avaliação sobre considera-lo estressante, trazendo em seu bojo as possíveis interações

sociais que podem ser estressoras. E também é nesse enfoque que o presente trabalho se desenvolve.

Além disso, conforme Jex e Britt (2008), a definição do fenômeno do estresse ocupacional pode ser feita de inúmeras maneiras (existindo vasta discussão e controvérsia sobre o assunto), sendo certo que, de forma geral, segundo os autores, os estudos realizados concentram-se na utilização dos seguintes parâmetros distintos de investigação: a) dos estímulos - ligando o estresse a um elemento exterior que age sobre o indivíduo; b) as respostas às situações estressoras, que seriam os comportamentos, estados afetivos e problemas de saúde experimentados pelo indivíduo em reação ao trabalho estressante, e c) estímulo-resposta, que se liga tanto aos aspectos do ambiente do trabalho que podem exigir do indivíduo alguma resposta para adaptação (compreensão mais estática) quanto também aos diversos aspectos do processo de percepção do estressor e manifestação de respostas por esse indivíduo (compreensão mais dinâmica) (TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SAMPAIO; GALASSO, 2013).

Registre-se que a importância desta distinção está no fato de que, em cada trabalho, seja devidamente precisada a definição de estresse que está sendo adotada pelo pesquisador como forma de se compreender o direcionamento que será dado ao estudo.

Além disso, diferentes estudos têm demonstrando que em alguns grupos específicos de profissão há maior concentração de trabalhadores que experimentam o fenômeno do estresse como é o caso dos agentes penitenciários (ARMSTRONG; GRIFFIN, 2004; BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016; BLANCO-ÁLVAREZ; THOEN, 2017; CLEMENTE; REIG-BOTELLA; COLOMA 2015; FERNANDES *et al.*, 2002; FINNEY *et al.*, 2013; TSCHIEDEL, 2012), os altos executivos (TANURE *et al.*, 2015), os professores (VALE; MACIEL; CARLOTTO, 2015), dentre outros (FERREIRA; ASSMAR, 2008; MIGUEL; NORONHA, 2007; SILVA; SILVA, 2015), demonstrando que há fatores intrínsecos a determinados trabalhos que são coletivamente percebidos como estressores ocupacionais.

Desta maneira tem-se que o objetivo desse artigo é identificar as fontes psicossociais de estressores organizacionais que são percebidas pelos agentes responsáveis pela custódia dos presos em dois diferentes sistemas prisionais do Estado de Minas Gerais, realizando, ainda, um olhar comparativo entre os resultados alcançados em cada um desses modelos.

Assim, a próxima seção deste trabalho busca a delimitação do modelo de estresse utilizado como referencial teórico deste trabalho, e, na seção seguinte, será feita uma breve apresentação dos dois sistemas prisionais mineiros objeto de estudo e de alguns elementos já

identificados noutros trabalhos como sendo realidades dos trabalhadores do cárcere percebidas de forma negativa. Na quarta seção é apresentada a metodologia do trabalho. Após são apresentados os resultados e discussões e, na sequência, as considerações finais.

## **2 AS CATEGORIAS QUE COMPÕEM OS ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS**

Na lição de Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001) o estresse não é um fator que se encontre estanque ou no indivíduo ou no ambiente, mas, sim, é a dinâmica que envolve a relação entre esses dois elementos. Portanto, o estresse pode ser compreendido como a transação, ou seja, o processo que envolve a valoração que o sujeito faz dos elementos que se encontram presentes no ambiente (os estímulos ambientais) e as respostas apresentadas por ele para o enfrentamento dessa situação (COOPER; DEWE; O’DRISCOLL, 2001; VALE; MACIEL; CARLOTTO, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Por esta abordagem, chamada transacional, tem-se que um elemento organizacional apenas será considerado um estressor se ele for percebido desta forma pelo indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Assim é que Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001) apontam a consciência do evento como o elemento núcleo desse modelo.

Além disso, essas situações potencialmente tensoras no ambiente do trabalho podem ter natureza física (como barulho e ventilação) ou social (também chamada de psicossocial) sendo que esta última categoria tem recebido um olhar atento da psicologia organizacional nas últimas décadas (COOPER; DEWE; O’DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SAMPAIO; GALASSO, 2013; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015; VALE, MACIEL, CARLOTTO, 2015), motivo pelo qual também será o enfoque deste estudo.

Isso porque, essa abordagem atribui ênfase aos aspectos sociais do trabalho, ou seja, o ambiente de trabalho na sua dimensão que vai além da estrutura física, tais como a segurança na carreira, os papéis que são desempenhados pelos diferentes atores e os possíveis conflitos que lhes são inerentes. Além de que, os aspectos sociais do trabalho também se constituem, normalmente, em importantes ferramentas para treinamento de líderes e equipes (SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015).

Dentre os vários construtos tendentes a explicar e identificar os estressores psicossociais, aquele sugerido por Cooper e seus diversos colaboradores – notadamente Dewe e O’Driscoll (2001) - foi escolhido como parâmetro de pesquisa. De um lado, porque eles se propõem ao desenvolvimento de um modelo que integra as diferentes contribuições que já

foram desenvolvidas em relação ao estudo de estresse ocupacional (SAMPAIO; GALASSO, 2013). De outro, porque este modelo foi utilizado como referência em diversos estudos (e.g. FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013), sendo certo que um dos principais instrumentos utilizados pelos estudiosos da área para a medida do estresse ocupacional, o OSI (*Occupational Stress Indicator*), foi desenvolvido por Cooper, Sloan e Willians (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Para Cooper e Cartwright (1997 *apud* COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001), os estressores relacionados ao trabalho – que incluem fontes físicas e psicossociais - se dividem em seis principais categorias assim organizadas: fatores associados à natureza do trabalho; papéis organizacionais; relacionamentos interpessoais no trabalho; insegurança na carreira; conflito trabalho-família e características organizacionais<sup>9</sup>.

Aqui, registrem-se duas observações feitas por Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001): a primeira frisa as características da abordagem transacional do estresse, ou seja, para se elencar os elementos potencialmente propulsores de estresse no local do trabalho deve-se realizar uma investigação que leve em conta tanto as condições objetivas quanto as subjetivas do trabalho, ou seja, para além do aspecto real desses elementos, ele efetivamente será compreendido como um estressor a depender da percepção do trabalhador. Já a segunda diz que, apesar da apresentação das categorias como elementos individualizados, o fato é que eles não são necessariamente segregados, mas, sim, parte de um processo dinâmico em que vários elementos são experimentados concomitantemente, podendo existir um efeito aditivo e até interativo entre eles. Feitos esses registros, passa-se a uma breve análise desses elementos.

Segundo Cooper, Dewe e O'driscoll (2001), os fatores associados à natureza do trabalho incluem variáveis ligadas ao desempenho das tarefas pelo indivíduo. Eles podem se referir ao conteúdo da tarefa e fatores de planejamento, como também, ao ambiente de trabalho. Incluem, portanto, tanto as demandas físicas do ambiente de trabalho – que à míngua da potencialidade de tornar o trabalho mais pesado, não serão objeto deste estudo – como fatores estruturais, tais como os relacionados às horas de trabalho, o que inclui as pressões do tempo (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; PASCHOAL; TAMAYO, 2004); os efeitos das mudanças tecnológicas experimentados no trabalho, que podem torná-lo repetitivo e maçante ou se tornar

---

<sup>9</sup> Semmer, Meier e Beehr (2015) destacam outros importantes fatores como possíveis estressores organizacionais, tais como, os estressores ilegítimos (que versam sobre aquela situação que ainda que sejam fonte de estresse por si só, há o seu agravamento pela percepção da forma ilegítima como ela se manifesta – como eventos valorados como algo depreciativo que lhe é pessoalmente dirigido); e as tarefas ilegítimas (que são situações que não são imediatamente estressoras, porém, por também trazerem consigo um aspecto depreciativo – como a delegação de tarefa inapropriada para a função desempenhada – são percebidas como estressores).

uma ameaça diante dos desafios de constante atualização para lidar com os novos equipamentos ou sistemas (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001); a possível exposição a riscos e perigos (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001) e, ainda, a carga de trabalho, tanto na sua percepção quantitativa quanto qualitativa (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004) a sobrecarga de trabalho tem sido o aspecto que mais tem recebido atenção dos pesquisadores, sendo certo que Semmer, Meier e Beehr (2015) registram que a carga de trabalho tanto pode ser compreendida pelo trabalhador como um elemento estressor como também pode ser percebida com um incentivo, ou seja, como uma oportunidade de melhoria para esse indivíduo, podendo, inclusive, importar em manifestação concomitante de ambos os efeitos.

Nesse diapasão é que o aspecto quantitativo da carga de trabalho diz respeito à quantidade de trabalho a ser executada em determinado período de tempo, sendo possível de ocorrência tanto na hipótese de sobrecarga quanto de subcarga de trabalho (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008). Já o seu aspecto qualitativo está associado a percepção do indivíduo sobre a sua capacidade/habilidade de executar as tarefas, e também pode se manifestar pela sobrecarga nas hipóteses em que ele acredita que não possui a habilidade/capacidade necessária ou, até mesmo, pela subcarga, pela compreensão de que não tem oportunidade de exercer as suas habilidades/capacidades de forma integral (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Ferreira et al (2015) e Ferreira e Assmar (2008) incluem o aspecto da autonomia no trabalho (o que sinaliza a presença de confiança nesse trabalhador, aspecto que pode impactar na sua autoestima) como mais uma faceta integrante dos fatores associados à natureza do trabalho, estando ao lado da carga de trabalho. A autonomia também é apresentada por Paschoal e Tamayo (2004) e Semmer, Meier e Beehr (2015) como uma importante categoria precursora de estresse no trabalho.

Os papéis organizacionais também tem sido objeto de estudo em vários trabalhos (FERREIRA; ASSMAR, 2008; PASCHOAL; TAMAYO, 2004) e dizem respeito às expectativas e exigências acerca do correto desempenho das funções (FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; LIMONG FRANÇA; RODRIGUES, 2013), sendo que as suas disfunções podem ser percebidas, para Cooper, Dewe e O'Driscoll, (2001) sob três enfoques diferentes: a ambiguidade de papéis, a responsabilidade do papel e os conflitos de papéis. Semmer, Meier e Beehr (2015) destacam, ainda, a perspectiva do trabalho emocional, que diz

respeito à necessidade/possibilidade ou não de manifestação dos sentimentos pelo trabalhador, e do possível estresse pela inadequação do sentimento experimentando e necessidade de supressão dele.

A ambiguidade de papéis se mostra presente quando são pouco claras ou inconsistentes as informações sobre as expectativas/exigências da função a ser desempenhada (FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; LIMONGI FRANÇA; RODRIGUES, 2013; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004) ou quando há imprevisibilidade acerca das consequências dos comportamentos esperados (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001). Já a responsabilidade pelos papéis pode se dar tanto pela sua falta quanto pelo seu excesso e, ainda, podem recair sobre coisas (como equipamentos) ou sobre pessoas (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008).

O conflito de papéis se mostra presente quando existem demandas incompatíveis recaindo sobre o mesmo indivíduo (FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015), e pode se dar, segundo Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001): a) em função dos superiores (onde dois ou mais comunicam ao empregado expectativas mutuamente incompatíveis); b) em função dos interlocutores (que também comunicam expectativas incompatíveis); c) entre pessoas e papéis (quando o indivíduo percebe conflito entre seus valores e expectativas e aqueles da organização<sup>10</sup>); e d) entre papéis: quando um único indivíduo ocupa dois ou mais papéis que podem ter expectativas conflitantes (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2013).

Ainda em relação aos papéis organizacionais, registre-se que Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) também ligam-no à sobrecarga de funções - que se refere ao número de funções diferentes que uma pessoa tem que cumprir, e, ainda que frequentemente coexista com a sobrecarga de trabalho, com ela não se confunde (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2013) mas ratifica a observação replicada acima sobre o intercâmbio dos elementos. Para Semmer, Meier e Beehr (2015) a sobrecarga de papéis envolve a impossibilidade de atendimento das funções solicitadas com a qualidade esperada, enfatizando a faceta social desse construto, que possui como núcleo as expectativas do outro. Segundo os autores, “as expectativas sociais que induzem ao *stress* estão no centro do conceito do ‘*stress* do papel’” (SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015, p. 18).

---

<sup>10</sup> Nesse ponto registre-se que Limongi França e Rodrigues (2013) apresentam esse elemento na perspectiva da incompatibilidade de papéis, demonstrando que também em relação a este construto existe divergência terminológica.

Outra categoria é a dos relacionamentos interpessoais no trabalho, que envolve as interações que ocorrem nas relações de trabalho (FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015), ou seja, tanto o relacionamento com os clientes quanto com os demais trabalhadores, sejam eles de nível hierárquico igual ou diferente (superiores e subordinados), além do apoio social no local de trabalho (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015).

Para Cobb (1976 *apud* FERREIRA; ASSMAR, 2008) esse construto traz consigo informações que dão ao indivíduo o sentimento de pertencimento a uma rede de indivíduos que lhe destinam amor, valorização e cuidado. Nesse ponto, Semmer, Meier e Beehr (2015) destacam a importância desse elemento mencionando a existência de estudos que indicam que mesmo a existência de um conflito aparentemente moderado em nível de tensão pode constituir-se num estressor bastante grave, e que as formas mais contundentes de conflito estão entre os estressores mais devastadores.

Na categoria da insegurança na carreira analisam-se aspectos relacionados ao futuro geral desse indivíduo dentro da organização, ou seja, possível temor pela instabilidade no posto de trabalho, às poucas perspectivas de promoção e desenvolvimento na carreira - ou até mesmo ao excesso dela, hipótese em que o indivíduo a julga além da sua capacidade de execução - e ao sentimento geral de falta de perspectiva de realização dos objetivos e ambições (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

O conflito trabalho-família diz respeito à interface que precisa ser administrada entre o trabalho e os vários papéis e responsabilidades assumidos fora dele (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008). Nesse ponto, Greenhaus e Beutell (1985 *apud* COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001), apresentam três elementos pelos quais esses conflitos podem se fundar, quais sejam: a) a disputa de tempo e energia exigido em cada um deles; b) a disputa entre comportamentos e valores e, por fim, c) pela interferência emocional que um domínio pode exercer sobre o outro (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

As características organizacionais ligam-se ao estilo de cultura e à gestão adotados na organização: estruturas organizacionais hierárquicas e burocráticas; comunicação inadequada; falta de participação no processo de tomada de decisão; ausência de sentimento de pertencimento; e processo de trabalho excessivamente formalizados são exemplos de alguns

dos muitos fatores que foram identificados como potenciais estressores organizacionais (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FINNEY *et al.*, 2013). Porém, Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) alertam que esses elementos são potenciais fonte de tensores mas nenhum deles funciona universalmente como tal, sendo fundamental que se explore as percepções e valores individuais ligados aos processos organizacionais para verificar a sua carga tensora.

### **3 SOBRE O SISTEMA PRISIONAL MINEIRO: ESTADO DA ARTE**

Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através dos dados colhidos nas inspeções judiciais mensais realizadas nos diversos estabelecimentos prisionais do país e que estão disponibilizadas através do sistema “Geopresídios – uma radiografia do sistema carcerário” em abril de 2019 o sistema prisional mineiro apresentava-se como a segunda maior população carcerária do país, com 76.615 indivíduos que estão custodiados numa estrutura que possui 41.323 vagas, o que equivale a um déficit de 35.292 vagas (CNJ, 2019).

Essa estrutura é formada por diferentes estruturas de modelos prisionais que neste trabalho estão sendo classificadas em três formas, quais sejam, o sistema comum ou tradicional formado por penitenciárias, presídios, cadeias públicas, casas de albergados, centros de remanejamento (CERESP), centro de referência à gestante e unidades de saúde, quais sejam, centro de apoio médico, pericial e hospital psiquiátrico (CNJ, 2019); as unidades que utilizam o método desenvolvido pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC) e a unidade de parceria público-privada (o Complexo Penitenciário Parceria Público-Privada – CPPP) em Ribeirão das Neves.

O sistema prisional tradicional é acusado de ser um sistema obsoleto, que mais do que praticante de uma “mesmice”, aparenta uma involução nos seus métodos (MARTINI, 2009, p. 45). Desde o início do século passado, até hoje, considera-se que ele possui a finalidade de controlar o indivíduo (GARCIA, 2009), valendo-se, para tanto, de comportamentos padronizados (por vezes intransigentes e violentos) que levam ao fortalecimento do antagonismo entre os sujeitos envolvidos (BARROS, 2009). No estado de Minas Gerais, os procedimentos adotados no sistema prisional tradicional estão descritos no Regulamento e Normas de Procedimento (RENP, 2016).

O segundo modelo é o método desenvolvido pela APAC, que se trata de uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, e que possui 39 unidades em pleno funcionamento no estado (FBAC, 2018). Dentre os objetivos da APAC destaca-se o propósito

de conciliação da maior humanização do sistema prisional com a finalidade punitiva da pena (FERREIRA, 2016). Cada unidade da APAC possui gestão própria, contudo, subordinada ao cumprimento dos doze elementos que compõem o método, cujo apoio e fiscalização é realizado pela FBAC (Fraternidade Brasileira de Assistência ao Condenado).

O terceiro modelo é formado pelo Complexo Penitenciário Parceria Público-privada – CPPP em funcionamento na cidade de Ribeirão das Neves. Ele possui parte das atividades delegadas à iniciativa privada - notadamente aquelas ligadas à execução de serviços e atividades assistenciais e de apoio, além do cumprimento de demais obrigações assumidas no contrato de concessão - sendo a outra parte mantida sob a atribuição do poder público (SANTOS, 2014).

O sistema prisional tradicional é o que concentra a maior parte da população carcerária mineira (acima de 80% dos estabelecimentos prisionais - CNJ, 2019). Já a metodologia da APAC tem sido apresentada como sugestão de aprimoramento do sistema prisional (ANDRADE, 2015; FERREIRA, 2016; OTTOBONI, 2014), cuja expansão foi adotada como política pública pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais através do Programa Novos Rumos (Resolução nº 630/2010), motivo pelo qual as duas realidades foram escolhidas para a realização da pesquisa.

A escolha do agente penitenciário do sistema comum e do inspetor de segurança do método APAC como sujeitos de estudo deu-se porque são eles os principais responsáveis, em cada um dos sistemas, pela custódia dos presos. E, além disso, diante da identificação, noutros trabalhos, de que mesmo no interior dos estabelecimentos prisionais existe diferença de manifestação do estresse entre as diferentes atividades exercidas, sendo certo que os sujeitos responsáveis pela custódia dos presos já apresentaram níveis mais elevados de estresse se comparado àqueles que não realizam atividades de custódia (FINNEY *et al.*, 2013).

É verdade que as diferentes unidades destinadas à custódia de preso no estado possuem realidades díspares, que trazem inclusive a indagação sobre a possibilidade de divisão em apenas dois grupos para o estudo como ora se propõe. Tanto no sistema prisional tradicional quanto no método APAC as respectivas unidades possuem diferenças internas (perfil de liderança, por exemplo) que interferem na percepção dos estressores organizacionais. Porém, ainda assim, dentro de cada uma dessas realidades há vários pontos em comum e que são bem distintos da outra realidade, trazendo o estímulo à verificação comparativa delas.

Noutro ponto, na revisão bibliográfica realizada neste trabalho não se identificou nenhum trabalho voltado especificamente para a realidade dos inspetores de segurança da APAC, enquanto alguns trabalhos foram localizados em relação ao agente penitenciário.

Possível explicação para isso é o fato de a experiência da APAC ser brasileira – ainda com início recente de expansão internacional - sendo fácil entender a inexistência de estudos internacionais que contemplem a realidade desse trabalhador. Além disso, mesmo no Brasil, os estudos normalmente voltam-se para a análise do(s) elemento(s) que compõem o método – diante das suas particularidades – ou para o seus impactos sobre o apenado (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011) motivo pelo qual o presente estudo busca apresentar mais esta contribuição, por desvelar uma realidade e uma experiência que vem sendo ignorada.

Em relação aos agentes penitenciários foram localizados estudos que destacaram reclamações, em diferentes localidades do Brasil, ligadas à insalubridade das unidades e precariedade estrutural (DORIGO, 2015; FERNANDES *et al.*, 2002; JASKOWIAK; FONTANA, 2015; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015; RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA, 2017; RUMIN, 2006; TSCHIEDEL, 2012); com o excessivo número de presos (RUMIN, 2006); com os constrangimentos diante dos procedimentos de revista dos visitantes e presos (TSCHIEDEL, 2012); com o receio com a própria segurança, dentro ou fora do trabalho (FERNANDES *et al.*, 2002; FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018; JASKOWIAK; FONTANA, 2015; LOURENÇO, 2010; MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2018; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015; TSCHIEDEL, 2012; RUMIN, 2006). E, ainda, insatisfação com a diretoria, com a ausência de participação no processo de tomada de decisão e com a relação com os próprios colegas de trabalho (DORIGO, 2015; LOURENÇO, 2010; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015); com a jornada de trabalho (FERNANDES *et al.*, 2002; LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012); quanto ao reduzido número de servidores (BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA, 2017; RUMIN, 2006); quanto à restrição de acesso a bens e serviços durante o expediente (FERNANDES *et al.*, 2012; JASKOWIAK; FONTANA, 2015; LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012); a impossibilidade de poderem expressar os seus sentimentos (LOURENÇO, 2010). Também há reclamações sobre a condição de sentirem-se constantemente vigiados pelos presos (LOURENÇO, 2010) e, além disso, do sentimento de preconceito e segregação social que esses profissionais se sentem vitimados pela sociedade, o que pode se estender até às suas famílias (DORIGO, 2015; JASKOWIAK; FONTANA, 2015; LOURENÇO, 2010; MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2018; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015; RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA, 2017), sendo certo que esses elementos – ou outros - podem estar sendo percebidos por eles como estressores organizacionais.

## 4 METODOLOGIA

O presente trabalho classifica-se como uma pesquisa descritiva com abordagem predominantemente quantitativa através da submissão aos agentes de segurança prisional e inspetores de segurança de questionários autoaplicáveis que os permitiu dizer sobre a percepção individual sobre estressores psicossociais presentes no contexto laboral e o seu contexto sociodemográfico.

### 4.1 Participantes

A população em estudo é composta aproximadamente por 16.782 agentes de segurança prisional do sistema comum (conforme dados disponibilizados pelo sindicato da categoria<sup>11</sup> e que dizem respeito a março de 2019), que doravante serão chamados de ASP, e 229 inspetores de segurança da APAC (conforme levantamento feito pela pesquisadora nos meses de abril e maio de 2019<sup>12</sup>), que serão chamados de IS. Desta, foi selecionada uma amostra não-probabilística por acessibilidade ou conveniência, ou seja, composta pelos indivíduos que, pertencendo à população de estudo, se dispuseram a responder ao questionário sem qualquer rigor estatístico para a seleção deles (MORESI, 2003).

Tal amostra é composta por 206 indivíduos (145 ASP e 61 IS), sendo 167 homens e 38 mulheres. A faixa etária dos participantes foi entre 22 e 60 anos de idade, com a prevalência de respondentes possuindo entre 31 a 40 anos (54,4%). A maioria deles com vínculo empregatício efetivo (63,6% dos participantes), com turno diurno de trabalho (48,1%), tendo até cinco colegas exercendo atividade similar à sua no seu horário de trabalho (34,5%) e com atuação no sistema prisional no intervalo entre um e cinco anos (47,1%).

Os rendimentos dos participantes variaram de R\$ 1.500,00 por mês (9,2% dos participantes), de R\$1.501,00 até R\$4.000,00 (43,7%), de R\$4.001,00 até R\$6.000,00 (46,6%) e acima de R\$8.000,00 (5%), havendo grande diferença de realidade dentro dos respectivos sistemas. Na APAC, os salários dos participantes oscilaram em até R\$ 1.500,00 (31,1% dos participantes) e de R\$1.501,00 até R\$4.000,00 (68,9% dos participantes). Já no sistema comum,

---

<sup>11</sup> Segundo informações fornecidas pelo Sindasp através de comunicação por e-mail realizada em setembro de 2019.

<sup>12</sup> Na fase de coleta de dados (abril e maio de 2019), diante da necessidade de realização de contato telefônico com cada unidade solicitando a participação na pesquisa, foi-lhes indagado sobre o número de inspetores de segurança de cada unidade, o qual foi totalizado em 229 servidores nas unidades deste Estado de Minas Gerais.

33,1% dos participantes auferem de R\$1.501,00 até R\$4.000,00 mensais; 66,2% recebem de R\$4.001,00 até R\$6.000,00 por mês e um participante recebe acima de R\$8.000,00.

Em relação à escolaridade, 53,4% dos participantes possuem o ensino superior (já concluído ou em curso) e 14,6% possuem especialização, sendo que neste grupo se incluem dois respondentes que possuem mestrado. Os demais participantes possuem até o ensino médio. Aqui também foi verificada uma importante diferença entre os grupos estudados. Enquanto na APAC 72,1% dos participantes possui até o ensino médio, no sistema comum apenas 15,2% dos participantes possui até esta qualificação.

Quanto ao perfil da unidade prisional de lotação dos participantes, 46,6% trabalham em presídios; 29,6% em APAC; 19,4% em penitenciárias, 2,9% junto à unidade de parceria público-privada<sup>13</sup> (CPPP) e 1,5% em Centro de Remanejamento (CERESP). Sobre a população prisional destas unidades, a prevalência foi de unidades custodiando de 101 a 300 presos (39,8%), e na sua maioria apenas presos homens (63,6%). Em relação ao tipo de atividade desempenhada, a maioria foi de movimentação e custódia de preso (63,6%) ou de movimentação e custódia de presos juntamente com atividades administrativas e burocráticas (21,4%).

#### 4.2 Instrumentos

Com o objetivo de coletar as informações relativas aos estressores organizacionais foi aplicada a escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral de Ferreira et al (2015) com a realização de pequenas adaptações terminológicas para a sua adequação semântica à atividade dos agentes prisionais. Ela é composta por 35 itens, cujas respostas são colhidas numa escala de Likert de 6 pontos que vai de “1- nunca me afeta” a “6- sempre me afeta”, sendo que esses itens se alocam em sete dimensões, quais sejam: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família e pressão do grau de responsabilidade (FERREIRA *et al.*, 2015). Houve a exclusão de uma assertiva da escala original (qual seja: “levar trabalho para casa”) diante da percepção de ausência de aplicabilidade dela à atividade estudada.

Registre-se que referida escala não contempla a dimensão “características organizacionais” apontada anteriormente como um dos fatores componentes dos estressores

---

<sup>13</sup> Há agentes prisionais vinculados à SEAP que atuam junto a unidade de Parceria Público-Privada de Ribeirão das Neves (notadamente na vigilância externa), motivo pelo qual a pesquisa também engloba esses sujeitos.

psicossociais. Os autores justificam-se no fato deste elemento estar inserido num contexto macro de análise (relacionando-se, por exemplo, com o clima e cultura organizacional) merecendo avaliação por instrumentos de mensuração específicos (FERREIRA *et al.*, 2015).

A escolha desse instrumento deu-se, de um lado, pelo fato dele ter sido projetado para ser um instrumento de avaliação mais completo e ordenado dos diversos estressores psicossociais que podem estar presentes em qualquer contexto laboral (FERREIRA *et al.*, 2015). De outro, porque ele possui como parâmetro de pesquisa o construto de estresse desenvolvido por Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001), cujas categorias de composição são adotadas como parâmetro neste estudo, como já afirmado acima. Em terceiro ponto porque a utilização de instrumentos objetivos, com respaldo teórico e padronizados, permitem resultados que podem ser melhor percebidos em cotejo com estudos que sigam a mesma linha, sendo nesse sentido a importante recomendação realizada por Dowden e Tellier (2004).

Ocorre que não há notícia de que esta escala já tenha sido testada nesse seguimento, que possui peculiaridades próprias, motivo pelo qual se deseja também verificar em que medida ela consegue descrever bem a realidade estudada, ou seja, deseja-se também avaliar a adequabilidade da escala para este seguimento.

O segundo questionário se trata de um formulário de caracterização demográfica, construído na pesquisa, contendo indagações tais como sexo, idade, faixa salarial, tempo de serviço no sistema prisional e número de presos custodiado na unidade de trabalho.

#### 4.3 Procedimentos

Os questionários foram aplicados pela internet, especificamente através do “google formulário”, através da disponibilização do link ao público alvo. Em relação à APAC foram apresentadas resposta também através de questionários físicos, os quais serão arquivados pelo prazo de dois anos. Todos os participantes assinalaram a concordância com a participação na pesquisa.

A divulgação da pesquisa foi feita através de mídias sociais (notadamente pelas plataformas do *Facebook*, *Instagram* e *YouTube*), comunicações por e-mail, *WhatsApp* e telefônica - esta última foi possível apenas em relação às APACs. Isso porque, em relação ao sistema comum, ainda que tenha sido autorizada a realização da pesquisa, na época em que iniciou-se a coleta de dados houve uma mudança no governo do Estado que não mais autorizou o contato institucional com os entrevistados. Assim, a divulgação da pesquisa para eles teve a

limitação de ter sido realizada através da rede pessoal de contatos da pesquisadora, com pedido de replicação aos demais colegas. Na APAC, em seu turno, foi necessário um intenso contato com cada uma das unidades para que a participação efetivamente ocorresse, na medida em que foi informada a inexistência de um canal de interação entre os diversos inspetores de segurança das APACs, além de que, a participação deles na pesquisa, em muitos casos, demandou a reiteração do convite.

Durante a coleta dos dados confeccionou-se um diário de campo onde a pesquisadora registrou as nuances deste procedimento em relação a cada sistema prisional, cujo teor também foi explorado na análise dos dados. Registre-se, por oportuno, que dificuldade de acesso ao sistema prisional também são mencionadas por Medeiros-Costa, Maciel e Gurgel (2018) inclusive como possível justificativa para a escassez de pesquisas empíricas com esta temática.

À propósito, a realização do presente estudo foi devidamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa vinculado à Universidade Federal de Alfenas, estando registrado na Plataforma Brasil sob o número 02587118.2.0000.5142

#### 4.4 Análise

Os dados foram analisados usando o programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) em sua versão 21. Para a descrição do perfil dos respondentes e caracterização dos estressores foram realizadas análises de frequência, cálculos de média e desvio padrão, análise de correlação de Pearson e de variância (ANOVA).

### **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

As sete dimensões analisadas neste estudo se tratam de potenciais fontes estressoras que estão presentes no contexto de atividade dos participantes. Ocorre que é a avaliação por esses sujeitos acerca do quanto lhes afeta a realidade percebida é que dirá se efetivamente esses elementos podem ser considerados como fontes estressoras ou não. A avaliação desta intensidade está sendo feita através da descrição estatística, cujo principal parâmetro de análise é a média, na medida em que ela descreve a percepção do grupo sobre quanto um dado fator se configura para o indivíduo como um estressor organizacional, além da indicação do desvio padrão.

De um modo geral as médias de respostas estão agrupadas entre os valores 2 e 5. Ocorre que as repostas apresentadas até o valor 3 não estão sendo interpretadas neste estudo como

indicativo da existência de um estressor. Isso porque, elas indicam tratar-se de pequenos incômodos, vez que no máximo ocasionalmente o respondente se sente afetado por ela. A medida que a resposta vai se afastando do valor 3 para caminhar para o 4, isso demonstra que a situação pode começar a ser vista como um estressor, pois ela já começa a caminhar para uma certa frequência, demonstrando que a percepção da sua repetição já está causando um incômodo ao trabalhador, cuja persistência pode agravá-la. E, a partir daí, quanto maior a média apresentada, a interpretação é de que maior é a percepção do elemento como um estressor.

Na Tabela 1 estão apresentadas as médias de respostas e desvio padrão conferidos a cada uma das dimensões de estressores que compõem este estudo e que estão expostas considerando-se tanto a amostra como um todo como também separadamente por tipo de sistema prisional, de forma a permitir uma comparação entre eles.

Observando os resultados, percebe-se que em relação ao sistema comum todos os fatores de análise apresentaram média de resposta superior a 3, indicando que todos esses elementos são percebidos por esses trabalhadores como fatores estressores, existindo apenas uma variação de intensidade de percepção desses diferentes elementos. Já no sistema APAC, essa realidade é diversa, sendo que a maioria dos fatores investigados não podem ser considerados ainda como percebidos como elementos estressores.

Tabela 1 – Média de resposta dos fatores de análise, contemplando o total das respostas, o sistema comum e a APAC

<b>Fator de análise</b>	<b>Amostra total</b> Média (desvio padrão)	<b>Sistema comum</b> Média (desvio padrão)	<b>Método APAC</b> Média (desvio padrão)
1- Conflito e ambiguidade de papéis	3,91 (1,46)	4,31 (1,31)	2,95 (1,37)
2- Sobrecarga de papéis	3,20 (1,45)	3,72 (1,27)	1,97 (1,06)
3- Falta de suporte social	3,28 (1,37)	3,56 (1,28)	2,62 (1,36)
4- Insegurança na carreira	4,08 (1,31)	4,50 (1,10)	3,06 (1,20)
5- Falta de autonomia	3,50 (1,58)	4,12 (1,31)	2,05 (1,14)
6- Conflito trabalho/família	3,63 (1,53)	4,17 (1,33)	2,34 (1,17)
7- Pressão do grau de responsabilidade	4,45 (1,44)	4,58 (1,36)	4,13 (1,56)

Fonte: dados da pesquisa.

Nesse diapasão tem-se que as três maiores médias - seja em cotejo aos resultados gerais como em cada um dos sistemas - são dos mesmos estressores e na mesma ordem de relevância. Esses fatores são nessa ordem: pressão do grau de responsabilidade, insegurança na carreira e conflito e ambiguidade de papéis. Em relação a essas dimensões, a diferença entre as respostas dos sistemas prisionais envolvidos está no grau de intensidade da percepção do incômodo gerado pelo fator, sendo que a análise estatística comprovou a existência de diferença estatisticamente significativa entre os resultados para os trabalhadores nos dois tipos de instituição prisional, como será melhor exposto doravante.

A dimensão pressão do grau da responsabilidade possui média de 4,45 para a amostra total, de 4,58 para o sistema comum e de 4,13 para a APAC ( $t= 1,98$ ;  $p<0,05$ ). Ela se liga à responsabilidade pelos papéis assumidos pelo indivíduo no seu contexto de trabalho e é composta por quatro itens que versam sobre temor de que o comportamento do respondente possa trazer prejuízos a si mesmo, aos bens ou recursos da instituição, ao trabalho dos colegas ou à vida de outras pessoas. Pode-se inferir desses resultados que o controle realizado pelos estabelecimentos prisionais – instituição com clara finalidade de controle social – está impactando negativamente não apenas na vida do apenado (como reiteradamente se vê nas nefastas notícias veiculadas sobre sistema prisional), mas também na saúde do seu trabalhador, valendo essa assertiva tanto para o sistema tradicional quanto para o método APAC.

Chama a atenção o fato de que, entre os IS, em relação aos 35 itens que compõe o questionário, apenas dois deles receberam média superior a 4. E ambos estão alocados no presente fator, quais sejam: receio de que possíveis erros possam ocasionar perdas aos bens e recursos da instituição (média: 4,60; DP: 1,69) e a possibilidade de que os erros possam interferir negativamente na vida de outras pessoas (média 4,09; DP:1,89). Também em relação aos ASP a média foi acima de 4, sendo certo que ela foi maior em relação à preocupação com o possível prejuízo gerado ao outro (média 4,77; DP: 1,43) do que o receio de prejudicar a si mesmo (média: 4,54; DP: 1,72).

Quando esses trabalhadores afirmam que com certa frequência (caminhando para frequentemente) temem pelas consequências dos seus erros (notadamente quando repercutem em terceiros ou na instituição), eles estão dizendo que existe medo neste contexto de trabalho. Registre-se, aqui, que há trabalhadores que, individualmente, se sentem muito mais incomodados com a situação, assim como outros que se sentem menos, diante da existência de dispersão em torno da média, porém, de algo não se pode olvidar: existe um grande desconforto em ter que se desempenhar o papel do algoz.

Culturalmente existe uma relação antagônica entre o Estado e o subversor, a qual está cada vez mais revestida de caráter militar como pontuado por Karam (2009), que destaca, inclusive, a crescente utilização de expressões bélicas para tratativa desses assuntos, como “guerra às drogas”. Essa hostilidade que acompanha essa relação é sentida pelos indivíduos que estão ali no trato direto com o preso personificando esse antagonismo. É o custodiador do preso (seja ele ASP ou IS) que personifica a figura do Estado (ou seja, do inimigo daquele público alvo) no dia a dia do cumprimento da pena. É ele o responsável por cuidar dos bens e das pessoas. E para esses trabalhadores essa responsabilidade está sendo vista como estressora.

Corroborando esse achado, destaquem-se os seguintes estudos internacionais especificamente voltados aos trabalhadores do sistema prisional: Dowden e Tellier (2004) registraram um estudo em que “a periculosidade da posição percebida” superava as dificuldades no desempenho do papel; Figueiró e Dimenstein (2018) apresentam o medo como um elemento muito presente na vida desses trabalhadores, demandando-lhes maior concentração na atividade (o famoso “ficar ligado”); e Armstrong e Griffin (2004) indicam estudos que apresentam as preocupações com segurança como um correlato estatisticamente significativo do estresse no trabalho dos agentes prisionais.

Em estudos nacionais, como citados acima, já foi identificado o receio com a própria segurança – seja pelos conflitos internos, como a possível ocorrência de rebeliões, seja pela possibilidade de retaliações externas - e a condição de sentirem-se vigiados pelos presos como elementos desgastantes da rotina laboral (DORIGO, 2015; LOURENÇO, 2010; RUMIN, 2006), o que também corrobora o apresentado.

Além disso, acredita-se na possibilidade de existência de nuances desta responsabilidade assumida - mas que não foram identificadas neste trabalho diante da ausência de especificidade do instrumento utilizado para a coleta de dados - que sejam ainda mais negativamente percebidas por esses trabalhadores, tais como: ter que enfrentar situações como os procedimentos de revista nos visitantes e nos presos ou as rebeliões; as possíveis brigas e discussões com os presos, nas quais eles podem se envolver; temor de retaliação na família e possível discriminação social pelo exercício da atividade. Acrescente-se, ainda, questões envolvendo o exercício do trabalho, tais como a extensão da jornada de trabalho (diante, por exemplo, de escoltas que se estendem além do programado) e ausência de equipamentos/treinamento suficiente. Por exemplo, no diário de campo foi registrado contato telefônico feito por um ASP que relatou a existência de treinamento insuficiente para o desempenho do cargo como sendo um importante fator gerador de estresse no trabalho. E,

corroborando essa fala, destaque-se o trabalho de Pollak e Sigler (1998) que apresentou a existência de treinamento abrangente para o trabalho a ser desempenhado, além do recebimento de treinamento específico para a redução de estresse, como possível explicação para a ocorrência de um nível de estresse substancialmente mais baixo entre os agentes prisionais de determinada região do Canadá.

Em relação à diferença de intensidade percebida entre o sistema comum e o método APAC, ela pode ser considerada pequena, ainda que possuindo significância estatística ( $t=1,98$ ;  $p<0,05$ ). Porém, considerando que a postura da APAC de trazer o apenado para o exercício de atividades ligadas ao próprio cumprimento da pena já foi interpretada como uma forma de rompimento deste antagonismo (ORDÓÑEZ VARGAS, 2011), neste trabalho a sua ocorrência não foi confirmada.

Quanto ao fator insegurança na carreira, segundo maior estressor percebido pelos respondentes, ele possui média de 4,08 em relação à amostra total. Para os ASP a média foi de 4,50, demonstrando que para eles a situação caminha para uma forte percepção de estresse, enquanto para os IS a média é de 3,06, denotando uma grande diferença na percepção desse aspecto (quase 1,5 a menos na escala) ( $t= 8,35$ ;  $p<0,001$ ). Assim tem-se que, para os IS, a situação pode ser interpretada como um elemento que pode vir a ser percebido como um estressor, mas ainda o é de forma mais branda (apenas ocasionalmente). Enquanto isso, em relação aos ASP a média das respostas demonstra que a percepção da sua repetição já está causando um incômodo ao trabalhador, sendo certo que a persistência pode até mesmo agravá-la.

Chama a atenção o fato de a maioria dos agentes prisionais possuir vínculo empregatício efetivo, o que sugere que esse fator não estaria entre aqueles de maior relevância. Porém, possível explicação para esse fenômeno é o fato deste fator ser composto por uma questão que indaga sobre rumores de dificuldade financeira do Estado (cujas médias de respostas foram, de forma geral, 5,08, sendo 5,62 para o sistema comum e 3,78 para a APAC), que é uma realidade do cenário mineiro à época da coleta de dados, inclusive com parcelamento de salário de servidores do executivo do Estado. Nesse ponto, registre-se que essa pergunta foi a que recebeu a maior média de resposta do sistema comum dentre as 35 que compõem o questionário (5,62), possuindo, ainda, o menor desvio padrão (0,81).

Outra questão que chamou a atenção neste fator foi a pergunta que versa sobre corte de pessoal, cujas respostas foram de média total 3,95, sendo no sistema comum 4,35 e na APAC 2,98, o que indica que os respondentes do sistema comum se preocupam com a dispensa dos

colegas contratados – talvez por um possível receio de sobrecarga de trabalho, talvez pela preocupação com o colega a ser dispensado, diante da afinidade desenvolvida no convívio. De qualquer forma, esse resultado sinaliza que a existência desse regime híbrido (concursados e contratados) não é positiva. Esse achado confirma a percepção de Zanelli (2010) para quem a contratação de trabalhadores em regime temporário deve ser vista como uma situação potencializadora de estresse e redução do bem-estar no trabalho.

Quanto ao fator conflito e ambiguidade nos papéis, terceiro estressor em termos de relevância para os pesquisados, ele possui média de resposta de 3,91 de forma geral; 4,31 para o sistema comum e 2,95 para a APAC ( $t= 6,74$ ;  $p<0,001$ ). Sobre essa questão, Limongi França e Rodrigues (2013) afirmam que a forma como o indivíduo deve exercer determinado papel é definida pela conjugação dos atributos de personalidade desse indivíduo com as expectativas dos demais integrantes do ambiente social em que ele está inserido. A importância dessa fala está em reconhecer que a falta de clareza acerca da expectativa social ou mesmo a discordância sobre o papel a ser desempenhado no ambiente prisional estão entre os motivos de percepção de estresse no ambiente de trabalho desses sujeitos – ainda que no método APAC não seja tanto quanto no sistema comum ou não com a mesma intensidade.

Entre as cinco questões que compõem esse fator, duas foram as que apresentaram a maior média de respostas em relação aos dois sistemas estudados, mas de forma inversa, são elas: “receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho” - sistema comum, com média 4,72 (DP=1,59) e APAC com média 3,09 (DP=1,80) e “ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios” - sistema comum, com média 4,69 (DP=1,83) e APAC com média 3,34 (DP=2,16) demonstrando que ambas as situações são comuns aos dois sistemas, ainda que com intensidades diferentes. Chama a atenção, nesse ponto, o desvio padrão das respostas dos inspetores de segurança à segunda pergunta, demonstrando que a situação possui grande disparidade de percepção entre os próprios envolvidos.

Corroborando esse achado, Armstrong e Griffin (2004) indicam estudos que apresentam a mudança da filosofia correcional – que passa cada vez mais de uma orientação punitivista para uma custodial, ou seja, trazendo-os consciência das questões humanitárias e dos direitos dos prisioneiros – como uma das explicações para o aumento de problemas envolvendo esse fator, na medida em que não ficam claras para o indivíduo (ou, acrescente-se: ficam intimamente conflituosas) as expectativas sociais e institucionais do seu papel. Também nesse sentido Dowden e Tellier (2004) citam trabalhos que identificaram diferença de percepção de periculosidade da atividade entre agentes prisionais canadenses (que tiveram autorrelatos

significativamente mais relevantes) e americanos. Apresentam como possível justificativa a percepção de outro autor para quem a atitude dos agentes prisionais é intrinsicamente associada à atitude da comunidade em que eles estão inseridos, ou seja, as diferenças culturais (tal como maior exposição à violência) modificam a sensibilidade individual sobre a periculosidade da situação.

Outras possíveis explicações para esse achado são apresentadas por Medeiros-Costa, Maciel e Gurgel (2018) para quem a atividade de custódia de preso pode trazer ao indivíduo sentimentos ambíguos, que envolve o desempenho de atividade de controle do indivíduo segregado da sociedade (e possuidor da pecha de inimigo) ao mesmo tempo em que a convivência diária pode fazer emergir sentimentos de afeto e carinho entre eles; ou por Finney *et al.* (2013), que aponta diante da expectativa frustrada desses sujeitos em exercerem alguma margem de autonomia profissional no interior de um sistema que não o admite, pois são estruturas hierárquicas rígidas, como no exemplo dado pelo autor, em que, por vezes, esses sujeitos mantêm a segurança por meio de interações informais com os presos que fogem às regras restritas da instituição. Essa explicação, inclusive, pode justificar a existência de diferença entre as percepções dos trabalhadores do sistema comum e da APAC, pois neste último as interações com os presos são mais possíveis. Esse argumento, inclusive, foi corroborado por um ASP em contato telefônico realizado durante a coleta de dados (conforme registro constante do diário de campo) afirmando o quanto percebe ultrapassado o manual de conduta dos agentes, bem como, o fato de sentir-se incomodado em ter que se submeter a um trabalho padronizado mesmo sabendo que não era este o melhor comportamento a ser adotado.

Especificamente sobre o fator autonomia - que neste estudo está ligado ao planejamento do trabalho, tais como definição de férias, momento de pausas no trabalho, etc - trata-se de fator que apresentou a maior discrepância entre os grupos de respondentes, cujas repostas do sistema comum tiveram média de 4,12 (DP=1,31) e da APAC em 2,05 (DP= 1,14), com  $t=11,35$  e  $p<0,001$ . Esse achado permite inferir a existência de diferença de organização no trabalho de cada um dos modelos que indicam que o intercâmbio de ideias entre esses procedimentos poderia ser benéfico à saúde psíquica dos ASP, na medida em que para os IS esse fator, em média, raramente os afeta. Além disso, ele confirma a fala de Finney *et al.* (2013) apresentada acima sobre a frustração de expectativa de indivíduos que trabalham em uma instituição hierárquica e rígida e se sentem tolhidos do exercício de pequenas autonomias.

Os demais fatores, ou seja, conflito trabalho/família, falta de suporte social, e sobrecarga de papéis, possuem médias gerais de repostas entre 3,20 e 3,63, indicando que se tratam de

fatores que se apresentam como algum incômodo, porém, percebidos com menor intensidade. Bem pensado, em relação aos IS não se pode sequer afirmar a existência de relevância em relação a esses fatores pois a média das respostas está entre 1,97 e 2,62 (conforme tabela 1), indicando que raramente eles são afetados por essas situações. Mesmo os ASP, ainda que mais afetados, a sua intensidade ainda é moderada.

Algumas são as explicações que podem justificar essa diferença de percepção dos estressores entre os participantes do sistema comum e da APAC e que se ligam à própria diferença de organização do trabalho em cada uma das organizações. Porém, dois elementos precisam ser destacados. O primeiro é o perfil do sujeito que se encontra cumprindo pena em cada um dos modelos, na medida em que a ida a APAC é considerada um benefício no cumprimento da pena (e, por sua vez, o retorno ao sistema comum uma punição) espera-se que o recuperando da APAC esteja mais disposto a colaborar com a rotina prisional, reduzindo, assim, as tensões laborais. Um segundo elemento é o papel exercido pela espiritualidade na APAC. Isso porque, um dos elementos que compõem a sua metodologia, sendo um dos pilares que sustentam a APAC, é “a importância de se fazer a experiência com Deus” (FERREIRA, 2016) e, certamente, esta prática que é estimulada todos os dias, várias vezes ao dia, também reverberam naqueles que ali trabalham. E, reconhecendo que a prática religiosa se apresenta como suporte emocional e cognitivo para o trato com as questões presentes no contexto de trabalho – e, portanto, como moderadores à percepção dos estressores – é o achado de Borges e Argolo (2002).

De qualquer forma, todos os fatores estressores são incômodos nos dois modelos e que podem vir a evoluir para uma percepção cada vez maior de estresse pela sua constância no tempo. Some a isso, ainda, o fato de que, conjuntamente, esses elementos podem trazer ao indivíduo um efeito aditivo da percepção do estresse laboral, conforme observação de Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001) registrada anteriormente.

### 5.1 Relação entre estressores percebidos e características sociodemográficas e laborais

Para verificar o relacionamento entre a percepção dos estressores organizacionais com elementos sociodemográficos e laborais foram realizadas correlações e análise de variância através do teste ANOVA, em conformidade com a natureza da variável investigada. Para classificar a intensidade das correlações considerou-se como fraca os valores abaixo de 0,30; entre 0,30 e 0,60 como moderada e, acima de 0,60, como forte (DANCEY; REIDY, 2006).

As correlações foram do tipo total e parcial, esta última buscando remover estatisticamente determinado elemento que pode influenciar no resultado (DANCEY; REIDY, 2006), o que foi realizado em relação ao tipo de sistema prisional. Isso porque, como já afirmado acima, apesar deste estudo considerar a existência de dois grupos de estabelecimentos prisionais, mesmo dentro desses grupos existe diversidade de realidade que por si só pode estar repercutindo na realidade apresentada. Nesse diapasão, tem-se que o tipo de sistema prisional (que no questionário aplicado foi dividido entre APAC, unidade de parceria público-privada, presídio, penitenciária e outra) foi utilizado doravante como controle da correlação parcial.

Feito estes esclarecimentos tem-se que a escolaridade foi um dos elementos que apresentou correlação positiva de maior intensidade e com praticamente todos os fatores estressores (com exceção apenas do fator pressão do grau de responsabilidade), como demonstra a Tabela 2, tanto para a correlação total quanto para a parcial (esta última excluindo estatisticamente o tipo de sistema prisional):

Tabela 2 – Coeficiente de Correlação de Person ( $r$ ) total e parcial e significância de respostas na correlação realizada entre os fatores estressores e o nível de escolaridade dos participantes (correlação parcial controlando-se o tipo de sistema prisional)

Fatores estressores	$r$ total (sig.)	$r$ parcial (sig.)
1- Conflito e ambiguidade de papéis	0,31 (p<0,001)	0,18 (p<0,01)
2- Sobrecarga de papéis	0,41 (p<0,001)	0,26 (p<0,001)
3- Falta de suporte social	0,33 (p<0,001)	0,26 (p<0,001)
4- Insegurança na carreira	0,41 (p<0,001)	0,27 (p<0,001)
5- Falta de autonomia	0,48 (p<0,001)	0,33 (p<0,001)
6- Conflito trabalho/família	0,43 (p<0,001)	0,29 (p<0,001)
7- Pressão do grau de responsabilidade	0,10 (p=0,159)	0,03 (p= 0,654)

Fonte: dados da pesquisa.

Não obstante a correlação não permita por si só afirmar a causalidade, acredita-se que a escolaridade do indivíduo seja um aspecto que esteja interferindo na sua percepção sobre sentir-se afetado pelos estressores psicossociais. Uma possível explicação para essa constatação é o fato de o estudo aumentar a capacidade crítica do indivíduo, e, com isso, o sentimento de inadequação de determinadas facetas da sua realidade.

Outra possibilidade é que o estudo aumente as expectativas de exercício de um trabalho com liberdade decisória, que é menos permitida no sistema prisional - notadamente o tradicional

- local em que existem orientações padronizadas e necessidade de cumprimento exato das ordens. Tanto que o fator autonomia foi o que apresentou a maior intensidade de relacionamento nesta correlação ( $r= 0,48$ ;  $p<0,001$ ).

Antunes (2009) ao apresentar ponderações sobre os sentidos do trabalho - em obra que leva este nome - afirma que, acentuadamente no último quarto do século passado, o capitalismo deparou-se com uma crise estrutural que, aliada à intensificação das lutas de classe, importou na necessidade de reestruturação do próprio processo produtivo. Porém, aparentemente a forma de organização do sistema prisional tradicional encontra-se estacionada no início do século passado, vivendo uma “involução” ou uma “mesmice”, nas ponderações de Martini (2009), deixando-o à margem desta necessidade. Em relação especificamente ao método APAC - que se trata de um sistema novo, com surgimento no final do século passado - aparentemente a forma como se trata essa contradição é através da dispensa de critérios acadêmicos (como a realização de uma prova que exige o conhecimento de matérias jurídicas) para a seleção de trabalhadores. Aqui, dois registros precisam ser feitos.

O primeiro é sobre a frequência de escolaridade dos participantes dos respectivos sistemas prisionais, que pode ser considerada inversa, como já apresentado no momento de descrição dos participantes. E essa situação, inclusive, provavelmente soma-se às explicações para a menor percepção dos estressores pelos IS. O segundo é sobre a política de ingresso dos trabalhadores adotadas por essas instituições. Na APAC, cada unidade é responsável pela realização do processo seletivo dos seus funcionários. Porém, esse processo é normalmente simplificado, com exigência de grau de escolaridade de nível médio e realizando análise curricular, teste de aptidão e entrevista<sup>14</sup> (FBAC, 2019). Nessa análise curricular são valoradas situações tais como o exercício de atividade, ainda que como voluntário, em área semelhante à de trabalho e a realização de curso sobre o método APAC<sup>15</sup>(FBAC, 2019). Além disso, por vezes a APAC contrata ex-recuperandos, ou os próprios recuperandos que possuem autorização para trabalho externo para o desempenho da atividade de IS.

Enquanto isso, o sistema tradicional realiza um complexo concurso público para seleção dos candidatos, constituído por seis fases: prova e análise de títulos; comprovação de idoneidade; aptidão psicológica e psicotécnico; exame de condicionamento físico; exame médico e curso de formação técnico-profissional. (MINAS GERAIS, 2003). Apesar de se exigir

---

<sup>14</sup> Conforme processo seletivo simplificado realizado pela APAC de Santa Bárbara, edital de Contratação nº 003-2019, acessado no site da FBAC.

<sup>15</sup> Conforme processo seletivo simplificado realizado pela APAC de Santa Bárbara, edital de Contratação nº 003-2019, acessado no site da FBAC.

nível médio de qualificação, a prova objetiva contempla questões que exigem o conhecimento específico de assuntos jurídicos. Além disso, na fase de comprovação da idoneidade é feita uma profunda análise da vida pessoal e social desse sujeito, sendo motivos para a eliminação, além da existência de condenação pretérita, situações como “relacionamento ou exibição em público com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes” e “prática de ato atentatório à moral e aos bons costumes”<sup>16</sup> (SEAP, 2019).

De fato, essa postura da APAC de contratação de recuperandos e egressos do sistema prisional mostra-se socialmente relevante diante dos obstáculos para a reinserção deles no mercado de trabalho, além de hipoteticamente permitir uma melhor fiscalização do cumprimento da pena, na medida em que o trabalhador sabe na pele o que é estar do outro lado das grades. Ocorre que a forma de condução desse trabalho merece uma reflexão. Durante a coleta de dados, em diferentes unidades foi reportado pelos encarregados de segurança (os chefes dos IS) a impossibilidade de participação de alguns IS na pesquisa pela dificuldade de compreensão do teor dos formulários (dificuldade de compreensão de texto) e/ou dificuldade de acesso à própria pesquisa, pois muitos deles nem sequer tinham acesso à internet (computador ou celular) para a participação. Ora, a esses indivíduos não deveriam ser oferecido acesso à informação e melhores condições de trabalho e capacitação? A atual realidade não contribui para que os trabalhadores continuem expropriados da participação na organização do processo de trabalho, com atuação padronizada e restrita, conforme o modelo taylorista/fordista?

O que se aparenta é a realização da lógica do cárcere (promoção de obediência e docilidade) sendo aplicada também aos seus trabalhadores. É claro que cada unidade prisional tanto do sistema comum quanto do método APAC possui suas particularidades que pode ser que a exclua dessa realidade. Aqui não se deseja realizar uma crítica generalizada, mas, sim, um convite para que se pense na adequação da forma como o processo de trabalho está se desenvolvendo e como as políticas de capacitação estão sendo pensadas e aplicadas nessas organizações. Inclusive porque, bem pensado, esse modelo de trabalho em que os indivíduos possuem a autonomia cerceada não é – lamentavelmente - peculiaridade do sistema prisional. Há, de modo geral, uma contradição flagrante entre o que se exige das pessoas em termos de formação e o que se lhes oferece em termos de possibilidade de aplicação do aprendido. E isso precisa ser revisto de modo a criar condições de desenvolvimento do indivíduo, de autoexpressão e implemento de valores tais como responsabilidade e autonomia, dentre outros

---

<sup>16</sup> Conforme instrumento convocatório de processo seletivo - SEAP Nº. 01/2018 extraído da internet.

elementos que importam em emancipação humana, maior bem-estar e realização no trabalho, o que, conseqüentemente tende a se traduzir em diminuição das condições laborais estressoras.

Além da baixa qualificação, os salários dos participantes do método APAC são mais baixos, conforme descrito no perfil dos participantes, o que também pode estar sinalizando para uma precarização do trabalho, pois qual a justificativa para esse tratamento discrepante? Destaque-se que ambos os vencimentos são estabelecidos por atos normativos. Dos IS através da Resolução nº 1.373, de 09 de janeiro de 2013, da antiga Secretaria de Estado de Defesa Social (MINAS GERAIS, 2013) e dos ASP através da Lei do Estado de Minas Gerais nº 14.695 de 30 de julho de 2003, com reajustes do valor da tabela realizado por leis. Ocorre que, segundo o tratamento legal, a variação de salário inicial para os IS é de R\$808,16 a 1.546,73 para os trabalhadores do período diurno e de R\$ 969,79 até R\$ 1.856,06 para os do período noturno; para os ASP, em seu turno, o salário inicial previsto na Lei nº 18.802/2010 previsto para abril de 2015 varia entre R\$ 4.098,45 para quem possui nível médio I e R\$6.019,53 para quem possui nível superior V<sup>17</sup>. Além disso, em relação aos ASP, encontra-se em tramitação na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais o Projeto de Lei nº 1.451/2020 (já em fase de sanção, promulgação ou veto) que lhes concede um reajuste de 13% a partir de julho de 2020, 12% a partir de setembro de 2021 e mais 12% a partir de setembro de 2022.

E, o salário dos servidores foi um elemento que também se correlacionou positivamente com todos os fatores estressores ao se realizar a correlação total (variando de intensidade de 0,19 até 0,40 com  $p < 0,01$ ) e, na correlação parcial (controlando-se o tipo de sistema prisional), ela se relacionou positivamente com os fatores sobrecarga de papéis ( $r = 0,20$ ;  $p < 0,01$ ) e falta de autonomia ( $r = 0,14$ ;  $p < 0,05$ ). Esse achado traz a indagação acerca das razões pelas quais a percepção dos estressores aumenta à medida que se aumentam os salários. Pode-se pensar, inicialmente, na própria diferença entre os sistemas, na medida em que os salários são substancialmente maiores no sistema comum do que no método APAC. Porém, independentemente do tipo de sistema prisional, a correlação parcial indicou associação positiva com os fatores sobrecarga de papel e falta de autonomia.

Nesse contexto tem-se uma possível explicação na sua relação com a escolaridade, na medida em que possivelmente os mais escolarizados também gozem de maiores salários (o que pode ser confirmado na APAC em cotejo aos salários iniciais/exigência de escolaridade dos inspetores de segurança e dos encarregados de segurança segundo a Resolução nº 1.373/2013

---

<sup>17</sup> Segundo informações fornecidas pelo Sindicato da categoria (Sindasp) através de comunicações por e-mail realizadas entre maio e junho de 2018 e novamente em setembro de 2019 e março de 2020.

já mencionada; e, em relação aos agentes penitenciários, em análise à Lei Estadual nº 14.695/2003), trazendo para cá as reflexões já realizadas acima.

Outra hipótese de explicação encontra-se no fato de possivelmente os maiores salários se relacionarem a cargos de hierarquia mais elevada. E, cargos com maiores responsabilidades geram maior percepção de sobrecarga de papéis e maior necessidade/expectativa de mais autonomia no trabalho, que, quando negadas, dificultam as rotinas e tornam mais perceptíveis os estressores.

E uma terceira explicação pode ser a sua associação com o aumento do tempo de serviço no sistema prisional, na medida em que o decurso do tempo da atividade gera aumento de salário. E, bem pensado, a constância no tempo pode agravar a avaliação dos incômodos vivenciados no contexto laboral, evoluindo para uma percepção cada vez maior de estresse. Em trabalho desenvolvido no Peru, Clemente, Reig-Botella e Coloma (2015) também identificaram relação positiva entre tempo de trabalho no sistema prisional e manifestações dos sintomas de síndrome de burnout (que pode ser compreendido como um estágio mais avançado de estresse) nos agentes prisionais daquele país.

Corroborando essa assertiva, os resultados indicaram que quanto maior o tempo de trabalho no sistema prisional, mais proeminentes, nos participantes, as percepções dos fatores conflito e ambiguidade dos papéis ( $r = 0,19$ ;  $p < 0,01$  na correlação total; e  $r = 0,16$ ;  $p < 0,05$  na correlação parcial controlando-se o tipo de sistema prisional); sobrecarga de papéis ( $r = 0,20$ ;  $p < 0,01$  na correlação total; e  $r = 0,18$ ;  $p < 0,05$  na correlação parcial); falta de suporte social ( $r = 0,16$ ;  $p < 0,05$  na correlação total; e  $r = 0,14$ ;  $p < 0,05$  na correlação parcial); falta de autonomia ( $r = 0,17$ ;  $p < 0,05$  na correlação total; e  $r = 0,15$ ;  $p < 0,05$  na correlação parcial) e conflito trabalho/família ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,001$  na correlação total; e  $r = 0,22$ ;  $p < 0,01$  na correlação parcial).

Interessante destacar que realizadas as correlações total e parcial com a variável idade do participante, ainda que com intensidade fraca, ela se relacionou negativamente com o fator sobrecarga de papéis ( $r$  total =  $-0,18$ ;  $p < 0,01$ ;  $r$  parcial =  $-0,16$ ;  $p < 0,05$ ), demonstrando que a maturidade pode estar sendo um moderador à percepção da sobrecarga de papéis como um estressor.

Em relação aos fatores número de presos custodiado e número de servidores desempenhando a atividade juntamente com o respondente, ambos os elementos apresentaram correlação total e parcial positiva, com relevância estatística, com diversos fatores, como demonstra a Tabela 3.

Tanto o número de presos custodiados quanto o número de servidores apresentou, na análise total, correlação positiva e com relevância estatística com quase todos os fatores estressores – com exceção apenas da pressão do grau de responsabilidade – e com intensidade que variou entre moderada e fraca, fazendo inferir que o trabalho em si é desgastante e, por isso, quando há o aumento da estrutura prisional (ou seja, quanto maior o número de presos e de servidores) também há o aumento da percepção dos estressores.

Tabela 3 – Coeficiente de Correlação de Person (*r*) total e parcial (controlando-se o tipo de sistema prisional) e significância de respostas na correlação realizada entre os fatores estressores e as variáveis número de presos custodiado e número de servidores desempenhando atividade no mesmo período que o respondente

<i>Fatores estressores</i>	<i>Número de presos</i>	<i>Número de servidores</i>
	<i>r</i> total – <i>r</i> parcial	<i>r</i> total – <i>r</i> parcial
1- Conflito e ambiguidade de papéis	0,25*** – 0,14*	0,16* – 0,05
2- Sobrecarga de papéis	0,36*** – 0,25***	0,26*** – 0,14
3- Falta de suporte social	0,23*** – 0,17*	0,15* – 0,08
4- Insegurança na carreira	0,25*** – 0,14	0,20** – 0,07
5- Falta de autonomia	0,36*** – 0,24***	0,30*** – 0,17*
6- Conflito trabalho/família	0,28*** – 0,16*	0,25*** – 0,12
7- Pressão do grau de responsabilidade	0,04 – -0,50	0,12 – -0,04

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: \*:  $p < 0,05$ . \*\*:  $p < 0,01$ . \*\*\*:  $p < 0,001$

Registre-se que esse achado por si só não permite afirmar a existência de superlotação carcerária, ou ainda que a superlotação carcerária seja mola propulsora de estresse. De um lado, porque não existiu pergunta específica sobre a capacidade prisional. De outro, porque foi verificada a existência de uma correlação positiva de intensidade moderada entre o número de presos e número de servidores ( $r = 0,52$ ;  $p < 0,001$  na correlação total;  $r = 0,46$ ;  $p < 0,001$ ), demonstrando que mesmo quando o número de servidores aumenta, a percepção de estressores também, e, por isso, provavelmente esse aumento se refira ao próprio aumento da estrutura prisional.

Portanto, infere-se dos resultados que, possivelmente, a própria existência de macroestruturas prisionais seja um potencializador do estresse. Nesse sentido, registre-se que a política da APAC de organizar-se em estruturas de pequeno ou médio porte, pulverizando-as pelos municípios (OTTOBONI, 2014), pode ser mais uma explicação para a diferença de

intensidade de percepção dos estressores organizacionais entre os sistemas prisionais, como destacado na seção anterior.

Em relação ao período do trabalho, esse elemento foi dividido em três categorias, quais sejam, diurno (99 participantes), noturno (31 participantes) e por turno/escala de revezamento (76 participantes, porém, todos do sistema comum. Nenhum participante da APAC ostenta essa condição de trabalhar em turno de revezamento). Solicitados a esclarecer como seria esse turno, ele foi relatado como sendo de escala de 12h de trabalho por 36h de descanso, ou a escala 24 por 72h, ou cobrindo férias de todos colegas do período diurno ou noturno ou, por fim, variando cada mês. Em um desses esclarecimentos o respondente chegou a afirmar que a escala 24x72 é “a melhor escala já criada para o agente. Ela proporciona uma melhor vida para o servidor”.

Foi realizada análise de variância através de comparação múltipla (anova) entre os períodos de trabalho e os fatores estressores, como se observa na Tabela 4:

Tabela 4 – Diferença entre as médias de respostas apresentadas aos fatores estressores em conformidade com o turno de atividade do participante

Fatores estressores – período de trabalho		Diferença média	Sig.
Conflito e ambiguidade de papéis– em turno x diurno		0,54	<0,05
Sobrecarga de papéis	– em turno x noturno	1,18	<0,001
	- diurno x noturno	0,70	<0,05
Insegurança na carreira	– em turno x diurno	0,64	<0,01
	– em turno x noturno	0,90	<0,01
Falta de autonomia	– em turno x diurno	0,64	<0,01
	– em turno x noturno	1,11	<0,01
Conflito trabalho/família	– em turno x noturno	1,21	<0,05
	- diurno x noturno	0,81	<0,05

Fonte: dados da pesquisa.

E como se verifica dos resultados, os trabalhadores que atuam em turno de revezamento apresentaram maiores médias de respostas à maioria dos fatores se comparado aos demais trabalhadores (entre os sete fatores investigados, apenas a falta de suporte social e a pressão pelo grau de responsabilidade não apresentou diferença com relevância estatística), apesar do entusiasmado elogio do participante consignado acima. O aumento de efeitos nocivos à saúde física e psíquica de indivíduos que trabalham em regimes alternados já foi identificado noutros trabalhos (BARBOSA *et al.*, 2006), levando-se a inferir que os efeitos nefastos dessa prática

podem também estar se estendendo a esses trabalhadores, diante do aumento da percepção de estressores por eles.

Noutro ponto, sobre a diferença de resposta entre os participantes do período diurno e do noturno tem-se que nos dois únicos fatores em que houve diferença de resposta com relevância estatística (sobrecarga de papéis e conflito trabalho/família), a média de resposta daqueles foi superior. Além disso, nos dois fatores em que o trabalho por turno apresentou diferença significativa tanto com os trabalhadores do período diurno quanto para o noturno (insegurança na carreira e falta de autonomia), também as diferenças de respostas com o período diurno foram menores (0,64 em cada um dos fatores) demonstrando que a resposta média dos trabalhadores noturnos à percepção desses estressores foi menor.

Possível explicação para esse achado pode ser a condição diurna dos presos que, estando acordados, trazem o implemento de cuidados no desempenho das tarefas (diante da relação potencialmente conflituosa vivenciada entre esses indivíduos), além do próprio aumento das atividades durante o dia, como escoltas para a realização de audiência e/ou tratamento de saúde, o que pode estar sendo percebido como sobrecarga de papéis. Já sobre a distinção no fator conflito trabalho/família, possível explicação para essa distinção pode ser a condição deles de também se sentirem segregados da família durante o trabalho (diante da privação de acesso aos seus bens, como celular, especialmente no sistema comum), o que possui maior relevância durante o dia, quando os familiares também estão acordados.

Quanto ao sexo do participante, o único fator que apresentou relevância estatística na comparação de resposta com o teste anova (com  $p = 0,01$ ) foi o conflito trabalho/família, cuja média de resposta foi 3,56 (DP= 1,58) para os homens e de 4,01 (DP= 1,24) para as mulheres, demonstrando que para a trabalhadora do sistema prisional (reproduzindo o que ocorre em boa parte da sociedade) a conciliação entre trabalho e família ainda é mais motivo para desconforto do que para o homem.

Em relação às variáveis tipo de atividade desempenhada (burocrática e/ou de custódia/movimentação dos presos) e perfil da unidade prisional, realizado o teste anova com os fatores estressores não foi verificada a existência de relevância estatística para a diferença de médias em nenhum fator.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi identificar de que maneira os agentes de segurança prisional e os inspetores de segurança da APAC - sujeitos responsáveis pela custódia dos presos em dois diferentes sistemas prisionais existentes em Minas Gerais - percebem importantes estressores psicossociais presentes no contexto de trabalho e, nesse diapasão, foi verificado que todos os fatores analisados são percebidos como estressores pelos trabalhadores do sistema comum, existindo apenas uma variação de intensidade de percepção desses diferentes elementos, enquanto na APAC essa percepção de fonte estressora se dá em apenas alguns fatores.

De forma geral, isso é, considerando-se tanto a amostra total dos participantes como individualmente o tipo de sistema prisional, os principais fatores estressores percebidos foram a pressão do grau de responsabilidade, a insegurança na carreira e a ambiguidade de papéis. Em relação aos demais fatores investigados, quais sejam, conflito trabalho-família, falta de suporte social, sobrecarga de papéis e autonomia, foi verificada a existência de discrepância entre os grupos de respondentes, sendo certo que para os IS não se pode afirmar relevância na percepção desses elementos, pois raramente os sujeitos se sentiram por eles afetados, enquanto que, para os ASP, esses elementos foram percebidos como fontes estressoras de intensidade moderada. A maior discrepância de percepção entre os grupos foi no fator autonomia, em que os IS raramente se sentiram afetados por essa situação enquanto os ASP com uma certa frequência o percebiam.

Em cotejo entre a percepção dos fatores estressores e características sociodemográficas e laborais investigadas, foi verificado que o nível de escolaridade dos participantes, salário, tempo de trabalho no sistema prisional, número de presos e número de servidores apresentaram correlação positiva, com intensidade que variou entre fraca e moderada. A idade dos sujeitos participantes da pesquisa também se relacionou com o fator sobrecarga de papel, mas de forma negativa. A condição de trabalhar em turno de revezamento também se correlacionou com relevância estatística e com maior intensidade que os demais períodos com os fatores estressores.

Dessa análise pode-se inferir que os indivíduos responsáveis pela custódia de presos no Estado de Minas Gerais percebem a existência de vários estressores psicossociais no seu cotidiano de trabalho e, além disso, que existe significativa distinção na percepção dos AP e IS, sendo certo que aqueles se sentem mais negativamente afetados pelo contexto de trabalho.

Destaque-se que diferentemente do esperado - considerando-se a realidade de trabalho desses profissionais, como pontuado na revisão bibliográfica - a intensidade de percepção dos estressores pelos participantes não foi tão alta. Uma possível explicação pode estar no instrumento utilizado que, por seu caráter generalista, não foi capaz de revelar as particularidades da atividade.

Destaque-se, por oportuno, que esse caráter generalista do instrumento provavelmente impediu que importantes elementos pertencentes à realidade desses sujeitos fossem identificadas nesse trabalho, como dificuldades ligadas à condição de também se sentirem prisioneiros (ou seja, sujeitos às mesmas condições de precariedade estrutural e limitados em relação à sua comunicação externa e acesso aos seus bens) e a impossibilidade de expressarem sentimentos para não serem julgados como fracos pelos presos e demais colegas de trabalho.

E certamente a ausência de instrumentos de pesquisas brasileiras delineados especificamente para essa realidade, bem como, a própria escassez de pesquisas realizadas no âmbito da psicologia organizacional e do trabalho sobre esses e outros trabalhadores “invisíveis” contribuíram para essa situação. Assim, uma análise que contemple os aspectos não alcançados nesse estudo pode evidenciar um quadro ainda mais complexo em termos de identificação de fontes de tensão no trabalho.

Contudo, a despeito das limitações do instrumento, os resultados trouxeram indicadores relevantes sobre fontes estressoras no contexto de atuação desses trabalhadores e permitiram a discussão de diversos aspectos do trabalho dos ASP e IS. Entre as contribuições dessa pesquisa às discussões sobre Gestão Pública e Sociedade, à área da psicologia organizacional e do trabalho e também às instituições estudadas, pode-se destacar: o relevo de um importante contexto de trabalho que ainda é pouco explorado; o fato de contemplar o contexto dos trabalhadores da APAC, que é uma realidade ainda menos explorada; a realização de uma análise comparativa entre o sistema comum e a APAC, o que também é algo incomum; a possibilidade de testar a aplicabilidade da EAPCL no sistema prisional; além da identificação da intensidade dos estressores psicossociais presentes nesse contexto de trabalho, associando-os, ainda, a alguns aspectos que tangenciam as condições em que é exercido, trazendo evidências de que o desenho e a organização do trabalho são elementos importantes na promoção do bem-estar (ou mal-estar) dos trabalhadores.

Como implicações práticas da pesquisa, propõem-se a adoção de estratégias para o enfrentamento das questões, tais como: a adoção de medidas que promovam a discussões entre todos os atores envolvidos com a questão prisional, além da sociedade, acerca de quais devam

ser os valores, práticas e papéis do cárcere, com vista ao rompimento do antagonismo existente entre custodiadores e custodiados; a adoção de medidas que busquem a aproximação da APAC e do sistema comum, com clara informação aos participantes; a adoção de práticas que se voltem à promoção social e valorização das tarefas desempenhadas por esses sujeitos; a adoção de práticas que incrementem a percepção do aumento de apoio social no trabalho; a pulverização das unidades prisionais pelos municípios, como já ocorre com a APAC, para a redução das macroestruturas prisionais; o repensar da questão do trabalho em turno de revezamento; o incremento de atividades que tragam autonomia e reponsabilidade aos trabalhadores, e capacitação profissional; melhora no curso de formação, que deve incluir assuntos como estresse e burnout, para melhor prepara-los à realidade do trabalho; atualização dos procedimentos padrões do sistema comum e incremento de práticas que permitam a esses sujeitos sentirem-se realmente participantes dos processos de tomada de decisão; valorização dos postos de trabalho, com melhorias das condições físicas, remuneração (principalmente aos IS) e promoções.

Em relação às limitações desta pesquisa, destaque-se o fato dela possuir abordagem predominantemente quantitativa, o que não permitiu aprofundamento nas nuances da realidade em foco; de se focalizar os estressores sem que se contemplasse a análise das reações desse indivíduo aos estressores (sintomas físicos e psíquicos), o que permitiria compreender melhor de que maneira essa realidade os afeta; e a própria natureza do instrumento de pesquisa utilizado, como já apresentado. Some-se, também, o fato de se tratar de uma amostra não probabilística, que dificulta a generalização dos resultados para a totalidade da população envolvida.

Quanto aos esforços para o levantamento de dados, urge que o sistema prisional deixe de ser tratado como uma realidade desnecessária e não desejada e que a sociedade seja melhor informada sobre todos os aspectos que o compõem (e não apenas as informações da mídia sobre massacres e rebeliões). E um passo simples para que isso ocorra é a maior transparência dos dados. Apenas como exemplo, registre-se a impossibilidade de se precisar, no Estado de Minas Gerais, a relação entre presos e número de vagas de cada unidade prisional, ou mesmo quantos trabalhadores há em cada período de trabalho, uma vez que a SEAP não disponibilizou os dados sob o argumento de caráter sigiloso deles. Não há justificativa para que essas questões sejam tomadas como sigilosas. Ao contrário, quanto mais mascarada e abafada for a realidade do sistema prisional, mais difícil será de lidar com as questões que perpetuam as mazelas da prisão.

Outro passo importante é a concessão de notoriedade aos profissionais que estão diretamente ligados à custódia dos presos. Eles sofrem as dores da prisão e, além disso, vivenciam a complexidade dos fenômenos que envolvem segurança e disciplina nos cárceres. A guinada na política pública prisional passa pela melhoria das condições de trabalho nesse tipo de instituição, dadas as correlações observadas entre alguns aspectos do trabalho e a percepção de estressores, não deixando de lado a atenção ao trabalhador, dado que a própria natureza das atividades por eles desenvolvidas já é, por si, muitas vezes desafiadora.

Assim, a partir dessas limitações sugere-se que em estudos futuros se inclua tanto a abordagem qualitativa da pesquisa (com a realização de entrevistas ou de grupo focal, por exemplo), além da realização de estudo que analise o processo do estresse como um todo (ou seja, incluindo também as respostas manifestadas pelo indivíduo à percepção dos estressores), o que certamente permitirá traçar um panorama mais completo dessa realidade.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Durval Ângelo. **APAC: a face humana da prisão**. Belo Horizonte: Expressa, 2015.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARMSTRONG, Gaylene; GRIFFIN, Marie. Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 577-592, 2004.
- BARBOSA, Silvânia da Cruz et al. O trabalho dos operadores de produção de petróleo nordestinos. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 111-137, 2006.
- BARROS, Vanessa Andrade de. Para que servem as prisões? In: OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de execução criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 95-105.
- BEZERRA, Cláudia de Magalhães; ASSIS, Simone Gonçalves de; CONSTANTINO, Patricia. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 7, p. 2.135-2.146, 2016.
- BLANCO-ÁLVAREZ, Tatiana Maria; THOEN, Megan A. Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. **Revista Costarricense de Psicología**, v. 36, n. 1, p. 45-59, 2017.
- BONEZ, Aline; DAL MORO, Elisamara; SEHNEM, Scheila Beatriz. Saúde Mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 74, p. 507-517, 2013.

BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLLO, João Carlos Tenório. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 1, p. 17-27, 2002.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. **Boletim Quadrimestral sobre benefícios por Incapacidade**, v. 1, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2018.

CLEMENTE, Miguel; REIG-BOTELLA, Adela; COLOMA, Raúl. The occupational health of correctional officers in Peru: the impact of length of work experience. **The Prison Journal**, v. 95, n. 2, p. 244-263, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Cadastro Nacional de Inspeções em Estabelecimentos Penais (CNIEP). **Informações disponibilizada através de relatórios gerados pelo sistema Geopresídios: uma radiografia do sistema carcerário**. 2019. Disponível em: [www.cnj.jus.br/inspecao\\_penal/mapa.php](http://www.cnj.jus.br/inspecao_penal/mapa.php). Acesso em: 14 maio 2019.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 276-280.

COOPER, Cary L; DEWE, Philip J; O'DRISCOLL, Michael P. **Organizational Stress: a Review and Critique of Theory, Research, and Applications**. Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 2001.

COSTA, Mônica Barros *et al.* Possível relação entre estresse ocupacional e síndrome metabólica. **HU Revista**, v. 37, n. 1, p. 87-93, 2011.

DANCEY, Christine P; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**. Tradução de Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DORIGO, Júlia Nogueira. **Trabalho em cadeia: uma análise do cotidiano laboral dos agentes de segurança penitenciária no estado de Minas Gerais**. 2015. 115 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

DOWDEN, Craig.; TELLIER, Claude. Predicting work-related stress in correctional officers: a meta-analysis. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 31-47, 2004.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira *et al.* Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, n. 3, p. 807-816, 2002.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *burnout*: tendências tradicionais e recentes de investigação. *In*: TAMAYO, Álvaro (org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 21-73.

FERREIRA, Maria Cristina *et al.* Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. **Revista Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340-349, 2015.

FERREIRA, V. A. **Juntando cacos, resgatando vidas**. Belo Horizonte: Gráfica O Lutador, 2016.

FIGUEIRÓ, Rafale Albuquerque; DIMENSTEIN, Magda. Controle a céu aberto: medo e processos de subjetivação no cotidiano de agentes penitenciários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. esp.2, p. 131-143, 2018.

FINNEY, Caitlin *et al.* Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. **BMC Public Health**, v.13, n.1, 2013.

FRATERNIDADE BRASILEIRA DE ASSISTÊNCIA AOS CONDENADOS (FBAC). **Fraternidade Brasileira de Assistência aos Condenados**. Disponível em: <http://www.fbac.org.br>. Acesso em: 05 nov. 2019.

GARCIA, Célio. Sobre as prisões. In: OLIVEIRA, Rodrigo Tôres; MATTOS, Virgílio de (Org.). **Estudos de Execução Criminal – Direito e Psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009.

HELOANI, José Roberto. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. In: MENDES, A. H. (org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 153-169.

JASKOWIAK, Caroline Raquele; FONTANA, Rosane Teresinha. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 2, p. 235-243, 2015.

JEX, Steve M.; BRITT, Thomas W. **Organizational psychology: a scientist-practitioner approach**. 2. ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, INC, 2008.

KARAM, Maria Lúcia. Estado penal, novo inimigo interno e totalitarismo. In: OLIVEIRA, Rodrigo Tôres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de execução criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 127-133.

LIMONG FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LOURENÇO, L. C. Batendo a tranca: impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS: revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 3, n. 10, p. 11-31, 2010.

MARTINI, Márcia. Novos rumos da política criminal: entre o direito penal mínimo e o movimento de lei e ordem. In: OLIVEIRA, Rodrigo Tôres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de execução criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 45-46.

MEDEIROS-COSTA, Mateus Estevam; MACIEL, Regina Heloísa; GURGEL, Fernanda Fernandes. Transtornos mentais comuns e síndrome de *burnout* em agentes penitenciários. **Ciencia & Trabajo**, ano 20, n. 61, p. 36-41, 2018.

MIGUEL, Fabiano Koich; NORONHA, Ana Paula Porto. Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. **Evaluar**, v. 7, p. 1-18, 2007.

MINAS GERAIS (Estado). **Lei n. 14.695 de 30 de julho de 2003**. Cria a Superintendência de Coordenação da Guarda penitenciária, a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a carreira de Agente de Segurança Penitenciário e dá outras providências. Belo Horizonte, 30 jul. 2003. Disponível em: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/legislacao/lei\\_14695\\_03.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/legislacao/lei_14695_03.pdf). Acesso em: 04 mar. 2020.

MINAS GERAIS (Estado). **Resolução n. 1.373, de 09 de janeiro de 2013**. Dispõe sobre a prestação de contas de recursos recebidos pelas Associações de Proteção e Assistência aos Condenados – APAC’s conveniadas com a Secretaria de Estado de Defesa Social e sobre os procedimentos a serem adotados na contratação de pessoal externo. Belo Horizonte, 9 jan. 2013. Disponível em: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/resolucaonova/resolucao%201373%20apac%20altera%20resolucao%201192.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/resolucaonova/resolucao%201373%20apac%20altera%20resolucao%201192.pdf). Acesso em: 18 fev. 2020.

MINAS GERAIS. **Secretaria de Estado de Administração Prisional (Seap)**. Disponível em: [www.seap.mg.gov.br](http://www.seap.mg.gov.br). Acesso em: 04 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Defesa Social de Minas Gerais. Subsecretaria de Administração Prisional. **Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais (ReNP)**. Disponível em: [www.seap.mg.gov.br/index.php/publicacoes](http://www.seap.mg.gov.br/index.php/publicacoes). Acesso em: 15 out. 2019.

MORESI, Eduardo (org). **Metodologia da Pesquisa**. [Brasília, DF]: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/889693-Metodologia-da-pesquisa.html>. Acesso em: 06 maio 2019.

OLIVEIRA, V. N.; RIBEIRO, L. M.; BASTOS, L. M. Os agentes penitenciários em Minas Gerais. Quem são e como percebem a sua atividade. **Revista Sistema Penal & Violência**, v. 7, n. 2, p. 175-192, 2015.

ORDÓÑEZ VARGAS, Laura Jimena. É possível humanizar a vida atrás das grades? Uma etnografia do método de gestão carcerária APAC. 2011. 252 f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2011.

OTTOBONI, Mário. **Vamos matar o criminoso?** método APAC. 4. ed. São Paulo: Paulinas, 2014.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse do trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

POLLAK, Charlotte; SIGLER, Robert. Low levels of stress among canadian correctional officers in the northern region of Ontario. **Journal of Criminal Justice**, v. 26, n. 2, p. 117-128, 1998.

RUDNICKI, Dani; SCHÄFER, Gilberto; SILVA, Joana Coelho da. As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. **Revista Direito GV**, v. 13, n. 2, p. 608-627, 2017.

RUMIN, Cassiano Ricardo. Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 26, n. 4, p. 570-581, 2006.

SANTOS, J. A. **A utilização das parcerias público-privadas na consecução de serviços carcerários**: um estudo do Complexo penitenciário PPP na cidade de Ribeirão das Neves-MG. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2014.

SAMPAIO, Jader dos Reis. GALASSO, Leonilde M. R. *In*: LIMONG FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SEMMER, Norbert K.; MEIER, Laurenz L.; Beehr, Terry A. Aspectos sociais do trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. *In*: ROSSI, A. N.; NEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 15-34.

SILVA, Débora de Paula da; SILVA, Maria de Nazareth Rodrigues Malcher de Oliveira. O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. **Trab. educ. saúde**, v.13 supl.1, p. 201-214, 2015.

TAMAYO, Maurício Robayo; MENDONÇA, Helenildes; SILVA, Eliete Neves da. Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. *In*: FERREIRA, M. C; MENDONÇA, H. (org.). **Saúde e bem-estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 35-61.

TANURE, Betania *et al.* O tipo psicológico dos altos executivos brasileiro e a percepção de estresse: onde os “fracos” não têm vez. **Revista BASE**, v. 12, n. 1, p. 40-51, 2015.

TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária**. 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Rio Grande do Sul, 2012.

VALE, Silvia Fernandes do; MACIEL, Regina Heloisa; CARLOTTO, Mary Sandra.. Propriedades psicométricas da escala de percepção de estressores ocupacionais dos professores (EPEOP). **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 19, n. 3, p. 575-583, 2015.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

4.2 ARTIGO 2: De opressor a oprimido: relação entre estressores psicossociais e satisfação no trabalho do agente responsável pela custódia do preso em Minas Gerais.

## **De opressor a oprimido: relação entre estressores psicossociais e satisfação no trabalho do agente responsável pela custódia do preso em Minas Gerais**

Resumo: Os indivíduos responsáveis pela segurança dos estabelecimentos prisionais constituem-se em importantes atores do sistema prisional, mas que por vezes ficam esquecidos. Assim como os presos, vivenciam as mazelas da prisão (déficit de servidores, restrição de bens, superlotação carcerária, ambiente inóspito e violento, preconceito social, dentre outros), mas com um importante agravante: não cometeram um crime. Assim, este artigo tem como objetivo analisar o efeito preditor de estressores psicossociais na satisfação no trabalho experimentada pelos indivíduos responsáveis pela custódia dos presos, em dois modelos prisionais existentes no Estado de Minas Gerais (quais sejam: sistema APAC e sistema comum). Nesse estudo, as dimensões que compõem o construto dos estressores ligam-se a fatores associados a conflito e ambiguidade de papéis; pressão do grau de responsabilidade; sobrecarga de papéis; conflito trabalho/família; falta de suporte social; falta de autonomia; e insegurança na carreira. O construto da satisfação no trabalho, ao seu tempo, relaciona-se ao contentamento com colegas, chefia, salário, política de promoção e natureza do trabalho. Ao todo participaram da pesquisa 206 sujeitos que responderam à Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (FERREIRA *et al.*, 2015) e à Escalada de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2008), permitindo-os dizer sobre a percepção individual sobre esses elementos. Para verificar a existência da relação entre eles foram realizadas análises de correlação total e parcial (controlando-se o tipo de sistema prisional) e a regressão hierárquica, utilizando-se o tipo de sistema prisional e os fatores estressores como variáveis independentes. Confirmando o esperado, foi verificada a existência de correlação negativa entre diversos fatores estressores e a satisfação no trabalho, seja na correlação total ou parcial - esta última em regra de menor intensidade, indicando que essa relação se mantém presente nos diferentes tipos de sistemas prisionais, mas com diferença em sua força. Os fatores estressores que se relacionaram com maior intensidade com a satisfação no trabalho foram a falta de autonomia; a sobrecarga de papéis; o conflito trabalho/família e a falta de suporte social. Além disso, a regressão hierárquica confirmou o esperado no sentido de que todas as dimensões da satisfação no trabalho sofrem variações explicadas pelos fatores estressores, sendo que a intensidade dessa variação depende tanto do local de trabalho desse indivíduo quanto dos fatores estressores por ele percebidos. Desses resultados infere-se que as máculas do cárcere percebidas como estressores psicossociais repercutem negativamente em seus trabalhadores, reduzindo a sua satisfação no trabalho.

Palavras chaves: Estressores Psicossociais. Satisfação no trabalho. Sistema prisional. Agente de segurança prisional. Inspetor de segurança da APAC.

### **1 INTRODUÇÃO**

O cárcere é estigmatizado por ser destinado a indivíduos moralmente reprováveis (MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2017), tomados como perigosos e, por isso, no imaginário de muitos, merecedores do rigor da lei e da violência necessária para implementá-

la (FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018). Motta (1988) classifica o sistema prisional como uma instituição caracterizada pelo isolamento, pois ele é separado da sociedade para a construção de uma vida fechada e formalmente administrada. Para ele, “prisão é controle, é disciplina, é hierarquia, é absoluta centralização decisória, é absoluta separação dirigente-dirigido e, em muitos casos, utilização econômica do corpo” (MOTTA, 1988).

Ocorre que as características nefastas que são consideradas típicas do sistema prisional também são sentidas pelos indivíduos que lá trabalham, notadamente por aqueles responsáveis pela custódia dos presos. Isso porque, assim como os presos, eles vivenciam as precariedades estruturais, tais como, a superlotação carcerária e insalubridade das instalações, além de problemas como violência latente, preconceito social e restrição de contato com o mundo exterior, porém, tudo isso com uma importante particularidade: eles não praticaram crimes.

E é esperado que essas condições impactem negativamente a avaliação que o indivíduo faz acerca das suas próprias condições de trabalho, o que por sua vez repercute também negativamente na sua saúde, em um efeito cascata. Isso porque, o trabalho não é apenas fonte de sustento diante das necessidades de sobrevivência do indivíduo. Pelo contrário. Cada vez mais tem-se compreendido que o trabalho possui um caráter constituidor desse sujeito, sendo-lhe fonte de reconhecimento, pertencimento, autoestima e desenvolvimento das suas potencialidades (eg. CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018). Segundo Borges, Guimarães e Silva (2013, p. 595) “trabalhar e desempenhar-se bem são fontes de promoção de saúde, de construção de identidade e de inserção social entre aspectos da vida humana”.

Lambert *et al.* (2002 *apud* MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013, p. 311), lembra que o trabalho do indivíduo não é exercido em um “vácuo”, mas, sim, encontra-se imerso em um ambiente – o ambiente de trabalho – que engloba tanto aspectos físicos quanto sociais (como as relações interpessoais) desta realidade, motivo pelo qual a relevância de se buscar compreender esse contexto. Nesse diapasão, registre-se que cada vez mais tem-se reconhecido a existência de nexos entre saúde psíquica e o trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004; JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; ZANELLI, 2010).

E entre as importantes abordagens de análise desta relação entre saúde psíquica e trabalho destaque-se tanto o construto do estresse quanto da satisfação no trabalho. Ambos (no caso da satisfação, a sua falta) já foram identificados como fatores negativamente impactantes na saúde e segurança dos trabalhadores (JEX; BRITT, 2008), na organização, diante de

prejuízos ligados, por exemplo, a atrasos, erros por descuidos, acidentes de trabalho (eg. ALMEIDA *et al.*, 2018; ALVES; BINDER, 2018; ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015; COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; JEX; BRITT, 2008; MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; MARQUESE; MORENO, 2005; MIGUEL; NORONHA, 2007; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; SILVA; SILVA, 2015; VALE; MACIEL; CARLOTO, 2015; ZANELLI, 2010) e na gestão pública, uma vez que o Estado também arca com importantes gastos com o enfrentamento das doenças laborais (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012; SILVA; SILVA, 2015; ZANELLI, 2010).

Além disso, existem estudos que indicam que o estresse está inversamente relacionado à satisfação no trabalho (HORA; RIBAS JÚNIOR; SOUZA, 2018; MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013; MARQUEZE; MORENO, 2005; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), demonstrando a relevância da análise contraposta destes elementos. Dowden e Tellier (2004) destacaram estudo feito no Canadá em que o estresse relacionado ao trabalho foi apontado como a preocupação de emprego mencionada com maior frequência, além de ser a maior fonte de insatisfação no trabalho.

E, especificamente em relação ao ambiente prisional, em trabalho voltado para a avaliação da qualidade de vida dos profissionais da saúde, Barbosa et al (2018) identificou que os profissionais que trabalham no ambiente prisional possuíam média menor de satisfação no trabalho que os demais profissionais de saúde. Além disso, há diversos trabalhos que identificam-na dentre as profissões mais estressantes por todo o mundo (ARMSTRONG; GRIFFIN, 2004; BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016; BLANCO-ÁLVAREZ; THOEN, 2017; CLEMENTE; REIG-BOTELLA; COLOMA 2015; FERNANDES *et al.*, 2002; FINNEY *et al.*, 2013; TSCHIEDEL, 2012).

Almeida *et al.* (2018) registra que a permanência das condições adversas no trabalho pode conduzir, em casos extremos, ao suicídio do trabalhador. E, nesse ponto, em relação ao Estado de Minas Gerais, em matéria veiculada no dia 26 de agosto de 2019 no jornal O Tempo afirma-se que apenas nos oito primeiros meses de referido ano foram 31 casos de suicídios de profissionais da segurança pública no estado (incluindo policiais civis e militares e agentes prisionais e de custódia socioeducativa), número distante dos 8 casos registrados entre os anos de 2015 e 2018 (NOGUEIRA, 2019).

Portanto, dirigir o olhar para a relação entre o estresse e a satisfação no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia do preso no Estado de Minas Gerais mostra-se relevante. Ocorre que em referido estado não há um único modelo de sistema prisional. Além do sistema tradicional (formado por presídios, penitenciária, entre outros), há a atuação tanto de uma Parceria Público-Privada (que funciona na cidade de Ribeirão das Neves) como também da Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC), que se trata de um modelo alternativo de sistema prisional já existente no Brasil desde a década de 1970, com atuação em vários municípios, em 17 Estados da Federação, em 23 países por todo o mundo e se encontra em plena expansão (ANDRADE, 2015).

Essa expansão conta com o apoio do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, através do Programa Novos Rumos, criado pela Resolução 633/2010, e que possui entre as suas finalidades a disseminação da metodologia da APAC para a sua implantação em todas as comarcas do estado. Isso porque, esse modelo tem por proposta uma maior humanização do sistema prisional (FERREIRA, 2016), além da inclusão do preso (que no modelo se chama recuperando) em atividades ligadas ao próprio cumprimento da pena, tais como a limpeza, a manutenção predial, disciplina interna, distribuição do trabalho e fiscalização do seu cumprimento, entre outras, levando Ferreira (2016) a afirmar que, nesse método, o recuperando é corresponsável pela administração da pena.

E, diante da peculiaridade desse método, mostra-se relevante a realização de uma análise contraposta entre a sua realidade e a existente no sistema tradicional, aparentemente tão antagônico, adjetivado por Barros (2009) como um local de humilhação, tiranismo, opressão, arbitrariedades, onde a prática de violência física e psicológica contra o preso são utilizados na tentativa de socializá-lo.

Além disso porque Mahfood, Pollock e Longmire (2013) afirmam a existência de estudos que argumentam que as diferenças entre os diversos estabelecimentos prisionais – de questões estruturais à organização do trabalho – pode conduzir a diferentes manifestações de fontes estressoras no trabalho.

Desta maneira tem-se que o objetivo desse artigo é verificar o efeito preditor do estresse na satisfação no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia dos presos no Estado de Minas Gerais, levando em consideração dois diferentes sistemas prisionais em funcionamento no estado, quais sejam, sistema comum e método APAC.

Assim, as próximas seções deste trabalho buscam realizar, respectivamente, uma breve apresentação dos construtos de estresse e satisfação no trabalho utilizados como referencial

neste estudo. Na quarta seção é apresentada a metodologia do trabalho. Após são apresentados os resultados e discussões e, na sequência, as considerações finais.

## **2 SOBRE O CONSTRUTO DO ESTRESSE LABORAL**

Em relação aos elementos que compõe tanto o fenômeno do estresse quanto a satisfação no trabalho há diversos estudos que apresentam variados construtos com essa finalidade (ALMEIDA *et al.*, 2018; ALVES; BINDER, 2014; COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; JEX; BRITT, 2008; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SAMPAIO; GALASSO, 2013; SIQUEIRA; 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012). Especificamente em relação ao estresse, isso ocorre tanto pelo fato de tratar-se de assunto de interesse em diferentes áreas - da saúde às ciências humanas (TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012) – como também pelo relativo pequeno tempo de expansão dos seus estudos.

Segundo Jex e Britt (2008) pode-se apontar as duas primeiras décadas do século XX como o marco inicial das pesquisas sobre o estresse através do fisiologista Walter Cannon e do endocrinologista Hans Selye. Contudo, até 1960 o assunto não havia sido investigado em grande escala (JEX; BRITT, 2008). Apenas após a revisão de literatura feita por Terry Beehr e John Newman em relação às pesquisas realizadas pelo Instituto para Pesquisa Social na Universidade de Michigan – mais precisamente em 1978 - que concluiu pela possibilidade de graves problemas sociais emergentes da relação entre a saúde física e psíquica do indivíduo e o seu ambiente de trabalho, é que o assunto ganhou visibilidade (JEX; BRITT, 2008; TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012).

Nesse contexto é que surge a psicologia do trabalho e das organizações, perspectiva de estudo que se interessa pela ampla percepção do indivíduo sobre o seu local do trabalho e, com isso, investiga o impacto que o estresse laboral gera tanto no indivíduo quanto no desempenho da própria organização (JEX; BRITT, 2008). Porém, ainda nesta grande área existem diferentes maneiras de se investigar o fenômeno do estresse laboral (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; JEX; BRITT, 2008), sendo certo que se mostra de grande utilidade a menção expressa da abordagem que está sendo adotada em cada trabalho como forma de se compreender o direcionamento que será dado ao estudo.

Neste diapasão tem-se que este estudo vale-se da abordagem transacional, segundo a qual o estresse pode ser compreendido como a dinâmica que envolve o intercâmbio pessoa-meio ambiente. Ou seja, o processo que inclui a valoração do indivíduo sobre a realidade laboral

em que ele se encontra imerso, que é tomada como excedente à sua capacidade de enfrentamento, e as respostas que ele apresenta na tentativa de lidar com essas tensões (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; VALE; MACIEL; CARLOTTO, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Para essa abordagem, tanto os significados atribuídos aos fatos pelo indivíduo quanto as respostas apresentadas por ele possuem relevância, na medida em que a abordagem centra-se na relação dinâmica existente entre esses dois elementos. Isso porque, tem-se reconhecido que a simples existência de um elemento potencialmente estressor na organização não é suficiente para que todos os indivíduos o percebam como tal. Há casos em que o mesmo estímulo organizacional é avaliado de forma antagônica pelos diferentes sujeitos, como relato de excesso de trabalho visto por um trabalhador como algo prejudicial e por outro como situação positiva e estimulante (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Por isso a importância de se analisar as respostas apresentadas pelos indivíduos a essas demandas.

Além disso, essa realidade laboral que pode ser percebida pelo indivíduo como fonte estressora pode ter natureza física ou psicossocial, esta última levando a denominação de estressores psicossociais (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001). A abordagem dos estressores pelo ângulo psicossocial enfatiza aspectos que vão além da estrutura física do trabalho, tais como as relações interpessoais, a carga de trabalho e a segurança na carreira, elementos estes que têm sido indicados recentemente como importantes fatores impactantes para o trabalhador (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SAMPAIO; GALASSO, 2013; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015; VALE, MACIEL, CARLOTTO, 2015).

As fontes psicossociais de estressores organizacionais podem ser categorizadas em diferentes formas. Nesse estudo as suas dimensões relacionam-se aos seguintes elementos: conflito e ambiguidade de papéis; pressão do grau de responsabilidade; sobrecarga de papéis; conflito trabalho/família; falta de suporte social; falta de autonomia; e insegurança na carreira (FERREIRA *et al.*, 2015).

Os papéis organizacionais ligam-se às expectativas e exigências que são direcionadas ao trabalhador para o adequado exercício das funções (FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; LIMONG FRANÇA; RODRIGUES, 2013). Tem-se o conflito de papéis quando o indivíduo percebe recaído sobre si demandas incompatíveis (FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015), e ele pode se dar em função de superiores ou interlocutores (onde dois ou mais indivíduos comunicam expectativas

incompatíveis); entre pessoa e papel (quando há disparidade entre os valores daquele indivíduo e os organizacionais); ou entre papéis (quando um único indivíduo ocupa mais de um papel os quais possuem expectativas conflitantes entre si) (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; LIMONG FRANÇA; RODRIGUES, 2013). Já a ambiguidade de papéis emerge quando as orientações de trabalho são pouco claras (FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; LIMONG FRANÇA; RODRIGUES, 2013; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2004) ou diante da ausência de previsibilidade das consequências do comportamento exigido (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001).

Já a responsabilidade pelos papéis - tratada que foi por Ferreira *et al.*, (2015) como a categoria autônoma intitulada “pressão do grau de responsabilidade” – pode recair tanto sobre coisas (objetos ou equipamentos, por exemplo) quanto sobre pessoas (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008), sendo certo que Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) afirmam a sua possibilidade de ocorrência ainda na hipótese de falta de responsabilidade na hipótese em que o indivíduo percebe essa situação como uma carga do trabalho.

A sobrecarga de papéis liga-se à quantidade de trabalho que deve ser desempenhada, tomada que é por excessiva (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004) ou, no seu aspecto qualitativo, à percepção do indivíduo sobre as suas habilidades diante das tarefas propostas, que pode ser de sobrecarga pela credence de incapacidade, ou pela subcarga, diante da percepção de ausência de oportunidade de exercício das habilidades (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA; ASSMAR, 2008).

O conflito trabalho-família liga-se à interação entre as demandas do trabalho e as exigências sociais (notadamente familiar), como a possível disputa de tempo e energia, as possíveis interferências emocionais que um campo pode exercer sobre o outro e, ainda, a própria existência de conflitos entre comportamentos e valores pertencentes a cada seara (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008).

O suporte social, ou relacionamentos interpessoais no trabalho, envolve as interações que ocorrem nas relações de trabalho, seja no relacionamento com o público alvo e demais trabalhadores, seja em relação ao suporte instrumental e/ou emocional que esse indivíduo pode demandar, trazendo-lhe o sentimento de pertencimento ao grupo (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015).

A autonomia também se mostra um importante fator relacionado ao estresse no trabalho na medida em que traz ao indivíduo o sentimento de confiança/desconfiança depositado no seu trabalho, o que pode repercutir na sua autoestima (FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015).

Por fim, a insegurança na carreira liga-se às perspectivas de permanência do indivíduo na organização e versam tanto sobre as oportunidades de promoção/desenvolvimento na carreira quanto à própria estabilidade no posto ocupado (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; ASSMAR, 2008; FINNEY *et al.*, 2013; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

### **3 SOBRE O CONSTRUTO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

A satisfação no trabalho também tem sido vista como um importante elemento para a saúde psíquica do indivíduo (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). De um lado, porque a satisfação no trabalho associa-se à noção de satisfação em geral na vida do indivíduo (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003), de outro porque ela pode ser tomada como um resultado do ambiente organizacional na saúde do trabalhador (SIQUEIRA, 2008), sendo um dos componentes psicossociais da noção de bem-estar no trabalho mais investigado (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; JEX; BRITT, 2008; SIQUEIRA, 2008).

Desde as primeiras décadas do século XX o tema tem sido reiteradamente objeto de estudos (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; MARQUEZE; MORENO, 2005; SIQUEIRA, 2008), sendo certo que Jex e Britt (2008) rememoram um capítulo do Manual da Psicologia Industrial e Organizacional de Locke que menciona a existência – em 1976 – de 21.375 trabalhos referenciados com o tema “satisfação no trabalho”, afirmando ainda a crença de que esse número tenha aumentado em muito nos últimos anos.

Entre as possíveis explicações para o achado, Jex e Britt (2008) apresentam o fato de a satisfação no trabalho constituir-se em um dos tópicos que está no centro da psicologia organizacional, na medida em que ela se relaciona com uma série de resultados que são importantes para a organização, tais como aumento de desempenho e de produtividade (eg. COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008). Mencione-se ainda o fato de tratar-se ela de uma faceta do comportamento organizacional que

possibilita uma compreensão micro, pois volta-se para o indivíduo (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012).

Siqueira (2008) informa que no decorrer do último século o tema sofreu mutações em sua concepção, não existindo ainda um consenso sobre o seu conceito (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; MARQUEZE; MORENO, 2005; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Segundo a autora, inicialmente ela foi ligada a aspectos motivacionais, sendo concebida como a causa de importantes comportamentos desejados dos trabalhadores; após ela passou a ser tomada como a atitude desse funcionário para com o seu trabalho, o que, nas palavras de Jex e Britt (2008, p. 132) importa em afirmar - em tradução livre - que “como todas as atitudes, a satisfação no trabalho consiste em sentimentos, pensamentos e comportamentos individuais que são relevantes para seus empregos”. Já no século XXI ela é trazida com a noção de tratar-se de um conceito que abarca a afetividade no ambiente de trabalho e é apresentada como o resultado do contexto de trabalho (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SIQUEIRA, 2008).

Uma das explicações para essa dificuldade conceitual reside no fato de tratar-se a satisfação no trabalho de um fenômeno complexo, ou seja, um estado subjetivo experimentado pelo indivíduo e que pode variar tanto entre diferentes indivíduos como em relação ao próprio sujeito (considerando-se, por exemplo, o decurso de tempo), além de poder ser afetado por fatores externos (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Nesse contexto é que o presente estudo vale-se da seguinte definição apresentada por Siqueira (2008, p. 258-259):

Satisfação no trabalho seria um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, especialmente aquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos (percepção de justiça no trabalho) para os comportamentos de trabalhadores, que revelam se a empresa está comprometida com os seus colaboradores, ou seja, o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar deles (percepção de suporte organizacional) e o quanto ela (a empresa) estaria disposta a retribuir aos seus empregados os esforços e todos os investimentos que eles aplicam na organização (reciprocidade organizacional).

Segundo a definição de satisfação apresentada por Siqueira (2008), as percepções sobre justiça no trabalho, suporte organizacional e reciprocidade organizacional desenvolvem no indivíduo afetos para com o seu trabalho – expressados pela satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional – e que promovem ações de cidadania organizacional (HORA; RIBAS JÚNIOR; SOUZA, 2018).

Assim, a satisfação no trabalho para Siqueira (2008) associa-se ao sentimento de contentamento do indivíduo com determinadas facetas que compõem o contexto laboral, quais sejam: remuneração; oportunidades de promoção; relação com a chefia e com os colegas de

trabalhos e sentimentos ligados ao trabalho em geral, que correspondem a importantes dimensões já identificadas noutros estudos (COELHO JÚNIOR; FAIAD, 2012; JEX; BRITT, 2008; MARQUEZE; MORENO, 2005).

A remuneração liga-se ao sentimento do indivíduo acerca de quanto ele encontra-se contente com o seu salário levando-se em conta o quanto ele trabalha, os esforços despendidos na consecução das tarefas, a sua capacidade profissional e o valor investidos no custeio da sua vida (ALMEIDA *et al.*, 2016). Martinez e Paraguay (2003) também acrescentam a esta noção a compreensão da equidade, ou seja, em comparação com o quanto outros indivíduos estão recebendo, qual o contentamento desse sujeito.

As oportunidades de promoções dizem tanto respeito ao sentimento do indivíduo acerca do seu acesso a uma ascensão na carreira, como também à política organizacional para a sua ocorrência (ALMEIDA *et al.*, 2016; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

A boa relação com a chefia e com os colegas de trabalho é apresentada por Marqueze e Moreno (2005) e por Alves e Binder (2014) como sendo um dos aspectos que mais contribuem para a satisfação no trabalho. Além disso, Marqueze e Moreno (2005) apresentam-no como um elemento que pode ser, ao mesmo tempo, tanto o causador da insatisfação no trabalho quanto a manifestação da sua existência. Segundo as autoras, se o relacionamento do indivíduo com os seus colegas de trabalho está ruim, isso pode gerar insatisfação no trabalho. Além disso, se o sujeito estiver insatisfeito com o trabalho, ele poderá ter um relacionamento ruim com os colegas.

Por fim, os sentimentos ligados ao trabalho em geral dizem respeito à natureza da tarefa, ou seja, quanto o indivíduo se encontra contente com a diversidade de tarefas que lhes são atribuídas, com a sua capacidade em desempenhá-las e, ainda, no interesse que elas lhe despertam (SIQUEIRA, 2008).

## **4 METODOLOGIA**

Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem predominantemente quantitativa, desenvolvida através da submissão de questionários autoaplicáveis aos trabalhadores responsáveis pela custódia dos presos permitindo-os dizer sobre a percepção individual sobre estressores psicossociais e satisfação no trabalho presentes no contexto laboral.

### 4.1 Participantes

O estudo é formado por uma população de aproximadamente 16.782 agentes de segurança prisional, que doravante serão denominados de ASP (dados disponibilizados pelo sindicato da categoria e dizem respeito a março de 2019) e 229 inspetores de segurança, que doravante serão denominados de IS (segundo levantamento feito pela pesquisadora nos meses de abril e maio de 2019). A amostra, em seu turno, é formada pelos profissionais que se dispuseram a responder ao questionário, inexistindo rigor estatístico para a seleção deles. Trata-se, portanto, de amostra não-probabilística por acessibilidade ou conveniência (MORESI, 2003).

A amostra é composta por 206 indivíduos (145 ASP e 61 IS), com prevalência de participantes do sexo masculino (167 homens e 38 mulheres), possuindo entre 31 e 40 anos de idade (54,4%) e entre um e cinco anos de atividade no sistema prisional (47,1%), prevalecendo o preso homem como custodiado (63,6%).

Em relação aos rendimentos, a maior faixa de resposta foi entre R\$4.001,00 até R\$6.000,00 por mês (46,6% dos participantes). Ocorre que há uma disparidade de vencimento entre os ASP e IS que faz com que este resultado não contemple nenhum IS. Todos os IS participantes da pesquisa estão nas faixas de rendimentos mensais de até R\$1.500,00 (31,1% dos participantes) ou de R\$1.501,00 até R\$4.000,00 (66,9% dos participantes). Em seu turno, nenhum dos ASP estão na faixa de rendimentos de até R\$1.500,00, e apenas 33,1% deles estão na faixa entre R\$1.501,00 e R\$4.000,00. Todos os demais participantes possuem rendimentos superiores.

Sobre a escolaridade, também foi verificada a existência de discrepância entre os sistemas prisionais. Ainda que a prevalência seja dos participantes que possuam ensino superior concluído ou em curso (53,4%), quando se verifica a realidade isolada de cada um dos sistemas prisionais o resultado é distinto. Na APAC, a prevalência foi de 72,1% dos participantes possuindo até ensino médio. Já no sistema comum, apenas 15,2% dos participantes possuem até o ensino médio; todos os demais possuem maior graduação.

Quanto ao vínculo empregatício, todos os IS são contratados, seja pela APAC, seja pela Secretaria de Estado (SEAP) com cessão à APAC. Já entre os ASP, 90,3% dos participantes são efetivos.

Sobre o número de colegas em exercício de atividade similar no mesmo período de trabalho do respondente, também existe diferença nas respostas apresentadas pelos ASP e IS. A maioria das respostas dos IS são no sentido de que ele exerce a atividade sozinho (41%) ou

com até cinco colegas (49,2%). Já os ASP apresentaram resposta nas sete faixas de opção apresentadas, sendo certo que as faixas que concentraram as maiores respostas são até cinco colegas (28,3%), de seis a 10 colegas (31%) e de 11 a 30 colegas (22,1%).

Em relação ao número de presos custodiados, também há diferença de respostas entre os participantes dos respectivos sistemas. Na APAC, os participantes custodiavam até 100 presos (44,3%) ou de 101 a 300 presos (55,7%). Já no sistema comum, houve participantes em todas as faixas indagadas, ou seja, custodiando até 100 presos (6,9%), de 101 a 300 presos (33,1%), de 301 a 600 presos (13,8%), de 301 a 1.000 presos (16,6%) e acima de 1.001 presos (29,7%).

Também no período de trabalho foi verificada a existência de diferença entre os sistemas. Na APAC 62,3% dos participantes trabalham apenas no período diurno e 34,4% dos participantes apenas no período noturno. Já no sistema comum, a maioria dos participantes trabalha em turno de revezamento (42,8%), seguido do período diurno (42,1%).

#### 4.2 Instrumentos

Com o objetivo de coletar as informações relativas aos estressores organizacionais e a satisfação no trabalho foram aplicadas duas escalas em relação às quais já foram realizados estudos que apoiaram fortemente a validade dos respectivos construtos (FERREIRA *et al.*, 2015; SIQUEIRA, 2008).

A avaliação dos estressores psicossociais deu-se através da Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (FERREIRA *et al.*, 2015) tendo sido realizada pequenas adaptações terminológicas para a sua adequação semântica ao público alvo e a exclusão de uma assertiva (“levar trabalho para casa”) pela compreensão de ausência de aplicabilidade dela à atividade estudada. Ela é composta por 35 questões, com respostas colhidas através da escala de Likert de 6 pontos que vai de “1- nunca me afeta” a “6- sempre me afeta”, cujos itens podem ser agrupados em sete dimensões, quais sejam: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família e pressão do grau de responsabilidade.

A escolha desse instrumento deu-se tanto pelo fato dele se propor a ser um instrumento completo e ordenado de avaliação dos diversos estressores psicossociais que podem ser percebidos em diferentes contextos de trabalho (FERREIRA *et al.*, 2015) quanto por fundar-se

no construto de estresse desenvolvido por Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001), cujas categorias de composição são adotadas como parâmetro neste estudo.

A mensuração da satisfação no trabalho, em seu turno, deu-se através “Escala de Satisfação No Trabalho” de Siqueira (2008), a qual também sofreu pequenas adaptações terminológicas para a realidade dos agentes prisionais. Ela é composta por 24 itens, cujas respostas foram colhidas através da escala de Likert de 7 pontos que vai de “1- totalmente insatisfeito” a “7- totalmente satisfeito”, cujos quesitos agrupam-se em cinco fatores, quais sejam: remuneração; oportunidades de promoção; relação com a chefia; relação com os colegas de trabalhos e sentimentos ligados ao trabalho em geral.

A escolha desse instrumento deu-se pelo reconhecimento de tratar-se de uma das escalas mais utilizadas para a avaliação da satisfação no trabalho em revisão bibliográfica realizada por Hora, Ribas Júnior e Souza (2018). E, bem pensado, a utilização de instrumentos comuns permite uma melhor comparação entre os estudos (DOWDEN; TELLIER, 2004). Além disso, dentre as principais escalas identificadas, em referida revisão bibliográfica, esta foi a única criada no Brasil (HORA; RIBAS JÚNIOR; SOUZA, 2018), sendo certo que os contextos culturais impactam na percepção do trabalho, sendo este mais um dos motivos pelos quais preferiu-se a utilização desta.

Há, ainda, o formulário de caracterização demográfica e laboral, que foi construído nesta pesquisa e apresenta indagações sobre sexo, idade, nível de escolaridade, se o respondente ainda estuda, perfil da unidade prisional, número de presos custodiados, sexo desses presos, tipo de atividade desempenhada (notadamente para verificar se é burocrática ou em contato direto com os presos), vínculo empregatício, turno das atividades, número de funcionários por turno exercendo função compatível com a do respondente, faixa salarial e tempo de serviço no sistema prisional.

#### 4.3 Procedimentos

A pesquisa foi divulgada através de mídias sociais (*Facebook, Instagram, YouTube e WhatsApp*), comunicações por e-mail e telefônica - esta última apenas em relação às APACs, na medida em que não se conseguiu autorização pelo Estado de Minas Gerais de contato institucional com os agentes de segurança prisional, não obstante a concessão de autorização para a realização da pesquisa. Assim, em relação a eles, a divulgação da pesquisa limitou-se à realização de contatos através da rede pessoal de colaboradores das pesquisadoras. Na APAC,

por sua vez, houve um intenso contato com cada uma das unidades para que a participação efetivamente ocorresse.

Durante a coleta dos dados confeccionou-se um diário de campo para o registro das particularidades do procedimento em relação a cada sistema prisional, cujo teor também foi explorado na análise dos dados.

A aplicação dos questionários deu-se de forma eletrônica, pela internet, através da plataforma “google formulário”, cujos links foram disponibilizados aos respondentes através das mídias sociais, sendo certo que todos os participantes assinalaram o termo de consentimento livre e esclarecido para a participação da pesquisa. Em algumas unidades da APAC houve a necessidade de resposta física dos questionários, os quais serão arquivados pelo prazo de dois anos.

A condução da pesquisa foi devidamente autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa vinculado à Universidade Federal de Alfenas, com registro na Plataforma Brasil sob o número 02587118.2.0000.5142.

#### 4.4 Análise

A análise dos dados deu-se pela utilização do programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) em sua versão 21. Estatísticas descritivas (média e frequência) foram utilizadas para descrever a amostra. Para verificar a relação entre os estressores e a satisfação utilizou-se as ferramentas da correlação total e parcial e da regressão múltipla hierárquica.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Neste trabalho busca-se identificar de que maneira se relacionam os estressores psicossociais percebidos e a satisfação no trabalho exteriorizada pelos sujeitos de pesquisa, valendo-se de um modelo em que os estressores psicossociais são apresentados como preditores da satisfação no trabalho. Para a quantificação dessa relação foi realizada a análise estatística da correlação de Pearson, interpretando-se a intensidade das associações entre as variáveis com valores de coeficiente ( $r$ ) abaixo de 0,30 como fracas; como moderada quando o resultado variou entre 0,30 e 0,60 e, como forte, quando acima de 0,60 (DANCEY; REIDY, 2006). Além disso, essa análise permite identificar o sentido desta relação. Ou seja, quando o sinal de positivo (+) é alcançado no teste, isso significa que o aumento da intensidade de um fenômeno tende a ser acompanhado pelo aumento da intensidade do outro, enquanto o sinal negativo (-)

indica a existência de uma relação inversa. Portanto, o coeficiente ( $r$ ) dirá sobre força e direção dessa relação.

Esses testes foram realizados tanto utilizando a amostra de forma total, quanto realizando o controle de um elemento demográfico em especial, qual seja, o tipo de unidade prisional, como forma de excluir o possível efeito que o fato de os respondentes pertencerem ao método APAC ou aos diferentes estabelecimentos do sistema comum (presídio, penitenciária, PPP ou outro) pode exercer sobre o resultado. Assim, foram feitas análise de correlação total e parcial, cujos resultados são apresentados na tabela 1.

Tabela 1 – Coeficiente de Correlação de Person ( $r$ ) total e parcial (controlando-se o tipo de sistema prisional) com as respectivas indicações da significância de respostas, nas análises realizadas entre os elementos de satisfação e os fatores estressores  
(continua)

Dimensões dos estressores psicossociais	Dimensões da satisfação no trabalho		$r$ total ; $r$ parcial
	Conflito e ambiguidade de papéis	1- Contentamento com a chefia	-0,39***; -0,33***
		2- Contentamento com os colegas	-0,21** ; -0,17*
		3- Contentamento com a remuneração	-0,24** ; -0,16*
		4- Contentamento com as promoções	-0,30***; -0,19**
5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral		-0,34***; -0,25***	
Sobrecarga de papéis	1- Contentamento com a chefia	-0,36***; -0,30***	
	2- Contentamento com os colegas	-0,33***; -0,30***	
	3- Contentamento com a remuneração	-0,32***; -0,25***	
	4- Contentamento com as promoções	-0,43***; -0,32***	
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,50***; -0,42***	
Falta de suporte social	1- Contentamento com a chefia	-0,49***; -0,45***	
	2- Contentamento com os colegas	-0,27***; -0,25***	
	3- Contentamento com a remuneração	-0,31***; -0,27***	
	4- Contentamento com as promoções	-0,36***; -0,30***	
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,35***; -0,30***	
Insegurança na carreira	1- Contentamento com a chefia	-0,38***; -0,31***	
	2- Contentamento com os colegas	-0,16* ; -0,10	
	3- Contentamento com a remuneração	-0,30***; -0,23**	
	4- Contentamento com as promoções	-0,34***; -0,22**	
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,33***; -0,23**	

Tabela 1 – Coeficiente de Correlação de Person (*r*) total e parcial (controlando-se o tipo de sistema prisional) com as respectivas indicações da significância de respostas, nas análises realizadas entre os elementos de satisfação e os fatores estressores

<b>Dimensões da satisfação no trabalho</b>		<b>(conclusão)</b>
		<i>r</i> total ; <i>r</i> parcial
<b>Falta de autonomia</b>	1- Contentamento com a chefia	-0,47***; -0,41***
	2- Contentamento com os colegas	-0,32***; -0,29***
	3- Contentamento com a remuneração	-0,34***; -0,28***
	4- Contentamento com as promoções	-0,46***; -0,35***
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,51***; -0,42***
<b>Conflito trabalho/família</b>	1- Contentamento com a chefia	-0,44***; -0,38***
	2- Contentamento com os colegas	-0,25***; -0,20**
	3- Contentamento com a remuneração	-0,38***; -0,31***
	4- Contentamento com as promoções	-0,39***; -0,27***
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,51***; -0,43***
<b>Pressão do grau de responsabilidade</b>	1- Contentamento com a chefia	-0,08 ; -0,05
	2- Contentamento com os colegas	-0,11 ; -0,08
	3- Contentamento com a remuneração	-0,12 ; -0,09
	4- Contentamento com as promoções	-0,19** ; -0,15*
	5- Sentimentos ligados ao trabalho em geral	-0,20** ; -0,16*

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$  \*\*\*  $p < 0,001$ .

Os fatores estressores se relacionaram negativamente e com relevância estatística com diversas dimensões da satisfação no trabalho, de forma fraca ou moderada, como demonstra a Tabela 1, confirmando a existência de correlação entre estressores e satisfação no trabalho dos trabalhadores responsáveis pela custódia dos presos, o que também já foi identificado em estudo internacional (MAHFOOD; POLLOCK; LONGMIRE, 2013). Além disso, esta relação se mostra presente ainda quando realizado o controle do tipo de unidade prisional (mas com diminuição de intensidade), indicando que tal associação entre as variáveis se mantém independentemente da instituição em que os participantes trabalhem, ainda que com redução de sua força.

Esse achado atende o esperado no sentido de confirmar que existe relação inversa entre percepção de estressores psicossociais e satisfação no trabalho desses sujeitos,

independentemente do tipo de sistema prisional em que o participante trabalhe, mas que a força desta relação é potencializada pelo sistema prisional em que esses sujeitos estão inseridos.

Os fatores estressores que se relacionaram mais fortemente com as dimensões da satisfação no trabalho foram, nessa ordem: falta de autonomia; sobrecarga de papéis; conflito trabalho/família e falta de suporte social, sendo certo que todos eles apresentaram correlação com intensidade moderada na maioria das dimensões da satisfação na correlação total e parcial. Os fatores insegurança na carreira e conflito e ambiguidade de papéis também apresentaram relevância estatística na correlação com a maioria das dimensões da satisfação, porém, com mais hipóteses de incidência da intensidade fraca, principalmente na correlação parcial. A pressão do grau de responsabilidade, em seu turno, foi o único fator que apresentou correlação com apenas duas dimensões da satisfação e, ainda assim, de forma fraca.

O fator estressor falta de autonomia associou-se negativamente a todas as dimensões da satisfação, apresentando maior coeficiente de correlação com os sentimentos ligados ao trabalho em geral ( $r$  total= -0,51;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,42;  $p < 0,001$ ), ao contentamento com a chefia ( $r$  total= -0,47;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,41;  $p < 0,001$ ) e ao contentamento com as promoções ( $r$  total= -0,46;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,35;  $p < 0,001$ ).

A sobrecarga de papéis também foi um fator estressor que se relacionou com relevância estatística ( $p < 0,001$ ) com todas as dimensões da satisfação no trabalho, possuindo impacto de maior intensidade na dimensão sentimentos ligados ao trabalho em geral ( $r$  total= -0,50 e  $r$  parcial= -0,42) e menor força com a dimensão contentamento com a remuneração ( $r$  total= -0,32 e  $r$  parcial= -0,25).

O fator conflito trabalho/família também se relacionou negativamente com as dimensões da satisfação no trabalho, afetando mais fortemente as dimensões sentimentos ligados ao trabalho em geral ( $r$  total= -0,51;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,43;  $p < 0,001$ ) e o contentamento com a chefia ( $r$  total= -0,44;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,38;  $p < 0,001$ ). Além disso, o fator contentamento com os colegas foi o que recebeu a menor intensidade de impacto ( $r$  total= -0,25;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,20;  $p < 0,01$ ).

A falta de suporte social também foi um fator estressor que se relacionou com grande intensidade com o contentamento com a chefia (a maior intensidade, inclusive, nesta dimensão da satisfação, com  $r$  total= -0,49;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,45;  $p < 0,001$ ) e com menor intensidade com o contentamento com os colegas (com  $r$  total= -0,27;  $p < 0,001$  e  $r$  parcial= -0,25;  $p < 0,001$ ).

Noutro ponto, partindo do modelo teórico de Cooper et al (2001), para quem os estressores psicossociais seriam precursores de respostas psicológicas individuais que trazem

dano ao sujeito e à organização, realizou-se a análise de regressão hierárquica – garantindo-se, antes, que as premissas de normalidade, linearidade e colinearidade foram atendidas ( $VIF < 10$ ) – como forma de verificar o efeito preditor dos estressores organizacionais percebidos pelos trabalhadores na satisfação expressada por eles.

Para tanto, usou-se cada um dos cinco fatores que compõe a satisfação do trabalho como variável dependente e os sete fatores que compõem os estressores organizacionais como variáveis independentes, uma vez que os dois grupos de variáveis em estudo são contínuos. Além disso, foi realizada a regressão múltipla hierárquica, ou seja, controlou-se um elemento demográfico em especial, qual seja, o tipo de unidade prisional, como forma de perceber o possível efeito que o fato de os respondentes pertencerem ao método APAC ou ao sistema comum (que nesse estudo engloba os diferentes estabelecimentos do sistema comum, como presídio, penitenciária, PPP ou outro) pode exercer sobre o resultado.

Como medida de análise utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ), pois ele indica a força dessa correlação (DANCEY; REIDY, 2006), o quadrado do coeficiente de regressão múltipla ( $R^2$ ) na medida em que ele, multiplicado por 100, informa a porcentagem de variação na satisfação no trabalho que é explicada pela variável preditora, bem como, o valor de mudança verificado em  $R^2$  diante do controle do tipo de sistema prisional.

Também foram verificados os valores Beta ( $\beta$ ), que informam o quanto exclusivamente cada um dos fatores estressores contribuem para a predição da variável dependente e, assim, dizem sobre a contribuição individual destes para predizer os níveis de satisfação no trabalho. Aqui, registre-se que quanto maior for o valor de  $\beta$  (independentemente da sua direção, ou seja, se positivo ou negativo) significa que maior é a importância do preditor variável, enquanto responsável único, em relação à variável dependente.

Além disso, as respostas estão agrupadas em dois modelos, sendo o primeiro avaliando apenas a explicação do tipo de sistema prisional sobre a satisfação no trabalho e o segundo incluindo também as variáveis que se referem aos fatores estressores, permitindo identificar a possível diferença de percepção dos dois grandes grupos de sistemas prisionais. Destaque-se, ainda, que o sinal de  $\beta$  constante do tipo de sistema prisional do modelo 1 indica se a satisfação no trabalho é maior no sistema comum ou na APAC.

Desta feita, os resultados da regressão hierárquica são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Regressão hierárquica realizada utilizando-se o tipo de sistema prisional (1º bloco de variável) e os fatores estressores (2º bloco de variável) como antecedentes das dimensões da satisfação no trabalho indicando o valor Beta ( $\beta$ ), o coeficiente de Person ( $r$ ) e o quadrado do coeficiente da regressão ( $R^2$ ), com as respectivas indicações da significância de respostas.

Preditores	Contentamento com a chefia		Contentamento com os colegas		Contentamento com a remuneração		Contentamento com as promoções		Sentimentos ligados ao trabalho em geral	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 1	Modelo 2
<b>1º bloco de variável antecedente</b>										
Tipo de sistema prisional ( $\beta$ )	0,33***	0,05	0,20**	0,03	0,34***	0,19*	0,43***	0,27**	0,40***	0,11
<b>2º bloco de variável antecedente</b>										
Conflito e ambiguidade de papéis ( $\beta$ )		-0,04		-0,04		0,17		0,10		0,05
Sobrecarga de papéis ( $\beta$ )		0,07		-0,20		0,01		-0,05		-0,14
Falta de suporte social ( $\beta$ )		-0,31***		-0,17		-0,18*		-0,19*		-0,09
Insegurança na carreira ( $\beta$ )		0,01		0,17		-0,03		0,03		0,12
Falta de autonomia ( $\beta$ )		-0,26*		-0,17		-0,04		-0,21		-0,18
Conflito trabalho/família ( $\beta$ )		-0,13		0,03		-0,25*		-0,02		-0,28**
Pressão do grau de responsabilidade ( $\beta$ )		0,15*		0,02		-0,01		-0,07		0,02
$R$	0,33***	0,56***	0,20**	0,38**	0,34***	0,44*	0,43***	0,52**	0,40***	0,57***
$R^2$	0,11***	0,32***	0,04**	0,14**	0,12***	0,19*	0,19***	0,28**	0,16***	0,29***
Mudança em $R^2$		0,21***		0,10**		0,08*		0,09**		0,16***

Fonte: dados da pesquisa.

Nota:  $N=206$  / \*  $p<0,05$  \*\*  $p<0,01$  \*\*\*  $p<0,001$ .

Os resultados apresentados pelo coeficiente R<sup>2</sup> da regressão mostram que todas as dimensões da satisfação no trabalho sofrem variações explicadas tanto pelo local em que esse sujeito trabalha como também pelos fatores estressores por ele percebidos. Isso porque, quando se tem como variável antecedente apenas o tipo de sistema prisional (modelo 1), esse elemento é apresentado como explicação de variação nas diferentes dimensões da satisfação no trabalho que oscila de 4% (R<sup>2</sup>=0,04) a 19% (R<sup>2</sup>= 0,19). E quando os estressores psicossociais também são colocados como variáveis antecedentes (modelo 2) essa variação aumenta ainda mais, apresentando-se os fatores estressores como explicação de uma variação de 14% a 32% da satisfação no trabalho desses sujeitos, o que importa em afirmar que o R<sup>2</sup> teve uma importante modificação (de 8 a 21%). Por isso a constatação de que embora o tipo de sistema prisional explique a modificação na satisfação no trabalho, os estressores psicossociais adicionam uma explicação expressiva a essa variação. Assim, pode-se afirmar que os estressores psicossociais tendem a ser preditores da satisfação no trabalho, independentemente do tipo de sistema prisional estudado.

Em relação ao tipo de sistema prisional, todos os resultados do R<sup>2</sup> do modelo 1 tiveram relevância estatística, indicando que existe diferença na organização do trabalho, na política de promoção e remuneração, e na relação com a chefia e colegas de trabalho entre as diferentes unidades pesquisadas (que neste estudo foram classificados em dois tipos de sistemas prisionais: comum e APAC) que assumem importante reflexo na satisfação no trabalho desses sujeitos. Esse achado valida a hipótese da existência de diferença entre os sistemas prisionais que repercute na avaliação da satisfação do trabalho. E, mais: o faz no sentido de indicar que há uma maior satisfação nos trabalhadores da APAC do que naqueles do sistema comum, na medida em que os valores  $\beta$  dessa variável antecedente possuem sinal positivo, diante da forma crescente como os dados foram organizados.

Sobre a mudança do R<sup>2</sup> quando a variável independente era só o sistema prisional (modelo 1) e, após, com a inclusão dos estressores (modelo 2) verifica-se que em relação ao contentamento com as promoções e com a remuneração os coeficientes do modelo 1 são superiores à mudança percebida (R<sup>2</sup> do modelo 1= 0,19; mudança de R<sup>2</sup>= 0,09 para o primeiro e R<sup>2</sup> do modelo 1= 0,12; mudança de R<sup>2</sup>= 0,08 para o segundo), o que faz inferir que para essas dimensões a diferença entre os sistemas prisionais assume especial relevância.

Possível explicação para este achado está no fato de que ambas as dimensões (contentamento com as promoções e com a remuneração) são formadas por indagações que convidam o respondente a realizar uma ponderação, ou seja, uma análise reflexiva que engloba outros elementos, por exemplo, entre o valor monetário auferido e o quanto se dispense de

esforço, dedicação e capacidade profissional, bem como, entre efetivas promoções recebidas e as suas oportunidades hipotéticas e políticas de realização. O que chama a atenção é que apesar de a remuneração dos ASP ser bem superior à dos IS (como indicado na descrição dos participantes), bem como, apesar deles terem uma carreira com maior estruturação normativa e organização para a exigência do seu cumprimento ou obtenção de melhorias (vide a existência de sindicato dessa categoria, bem como, a recente conquista do seu reconhecimento constitucional de Polícia Penal – Emenda Constitucional nº 104) ainda assim eles se mostram aparentemente menos satisfeitos que os trabalhadores da APAC, fazendo inferir que há nuances desses trabalhos que repercutem na satisfação desses sujeitos.

Acredita-se que a escolaridade desses sujeitos (que também é muito distinta entre os dois grupos prisionais, como indicado na descrição dos participantes) se relacione com esse resultado, na medida em que se entende que o aumento da escolaridade dos sujeitos importa no aumento da sua capacidade crítica (inclusive para julgar as políticas de remuneração e promoção do sistema) e do seu desejo de aumento da remuneração. Mas não é só isso. Há particularidades do trabalho da APAC que também podem contribuir para a maior percepção de satisfação por eles. De um lado, considerando que o ingresso do preso na APAC é tratado com um benefício no cumprimento da pena, é de se esperar que este sujeito esteja mais disposto a colaborar com a rotina prisional, o que reduz as tensões laborais e, por consequência, aumenta a satisfação no trabalho. De outro, está o papel exercido pela espiritualidade na APAC, pois como sabido, “a importância de se fazer a experiência com Deus” (FERREIRA, 2016) é um dos doze elementos que compõem a sua metodologia, sendo certo que a reiteração dessa prática (que é estimulada todos os dias, várias vezes ao dia) reverberam também naqueles que ali trabalham. E, nesse diapasão, Borges e Argolo (2002) já identificaram que a prática religiosa se apresenta como suporte emocional e cognitivo para o trato com as questões presentes no contexto de trabalho.

Noutro ponto, quando são acrescentadas à análise de regressão as variáveis antecedentes que se referem aos fatores estressores, tem-se que todas as dimensões da satisfação se mostram por eles impactadas, com relevância estatística e com força ainda maior se comparado ao resultado do modelo 1, sendo que as principais variações foram nas dimensões do contentamento com a chefia ( $R^2 = 0,32$ ;  $p < 0,001$ ) e nos sentimentos ligados ao trabalho em geral ( $R^2 = 0,29$ ;  $p < 0,001$ ).

Assim tem-se que 32% da variação causada no contentamento com a chefia desses sujeitos é explicada pelas variáveis antecedentes. Enquanto isso, o fator contentamento com os

colegas foi o que recebeu a menor intensidade de impacto ( $R^2 = 14$ ;  $p < 0,01$ ). A relevância do impacto no contentamento com a chefia com tamanha distinção de intensidade em relação aos colegas faz inferir a existência de descontentamento com a própria forma de organização do sistema prisional – local rígido, de estrito cumprimento de normas – e dos conflitos que ela faz emergir no seu relacionamento com os superiores, na medida em que esse sujeito pode não compreender, não concordar com as determinações, ou apenas não se sentir ouvido, prejudicando essa relação. Durante a coleta de dados desta pesquisa, foi realizado contato telefônico por um ASP – conforme registro no diário de campo – contando exatamente sobre essa condição de sentir-se institucionalmente tolhido ao narrar que apesar de possuírem formação acadêmica, são submetidos a trabalho padronizado, maçante, contraproducente e, não obstante saibam o melhor procedimento a ser adotado, nada pode ser modificado. Também sobre essa situação, Lourenço (2010) relata a percepção dos ASP que participaram do seu estudo de que não se sentem ouvidos pelos seus superiores sobre o funcionamento do cárcere, sendo que eles acreditam que possuem condições de ofertar boas contribuições uma vez que vivenciam mais de perto essa realidade.

A intensidade de impacto na dimensão sentimentos ligados ao trabalho em geral sinaliza que as características das tarefas desempenhadas por esses sujeitos (ligando-se à sua variedade, oportunidade, capacidade em absorver o sujeito e grau de interesse que despertam no indivíduo) estão prejudicando a satisfação no trabalho deles. Em contato telefônico realizado por um ASP durante a coleta de dados, e registrado no diário de campo, foi informada insatisfação ligada a inadequação do curso de formação dos agentes, bem como, a percepção de que o manual de conduta encontra-se ultrapassado, sendo que esses elementos estão sendo ora apresentados como possíveis explicações a essa insatisfação com os sentimentos ligados ao trabalho em geral. Mas, em outros trabalhos já foram registrados descontentamentos com a condição de também se sentirem vigiados pelos presos (LOURENÇO, 2010) e constrangimentos diante do procedimento de revista nos presos e nos visitantes (TSCHIEDEL, 2012) que podem ser situações que afetam também os participantes deste estudo, porém, aqui não há perguntas específicas destas situações, não sendo possível afirmar a sua ocorrência. Porém, há uma certeza: há características das atividades desses sujeitos que diminuem a satisfação no trabalho deles e, por consequência, o próprio bem-estar. Corroborando essa assertiva, inclusive, em contato por e-mail realizado por outro ASP, e também registrado no diário de campo, ele afirmou o seu interesse em participar da pesquisa afirmando que os agentes estão “adoecendo”.

No que tange ao valor  $\beta$  - que indica a contribuição preditiva da variável independente em relação à variável dependente - tem-se que ele explica uma considerável parte da variação percebida nas diversas dimensões da satisfação. Observa-se que as dimensões da satisfação no trabalho denominadas contentamento com as promoções e sentimentos ligados ao trabalho foram as variáveis para as quais o tipo de sistema prisional apresentou as maiores contribuições preditivas no modelo 1 da regressão ( $\beta=0,43$  e  $\beta=0,40$ , respectivamente). Ainda em referido modelo, também foram significativas as associações observadas entre o tipo de sistema prisional e as variáveis contentamento com a remuneração ( $\beta=0,34$ ) e contentamento com a chefia ( $\beta=0,33$ ).

Agora tomando-se os resultados do valor  $\beta$  no modelo 2 da regressão, quanto aos fatores estressores percebidos, os preditores da satisfação no trabalho que apresentaram significância estatística nas respostas foram, em ordem de importância: falta de suporte social; conflito trabalho/família; falta de autonomia e pressão do grau de responsabilidade.

A falta de suporte social contribuiu para prever a redução da satisfação nas dimensões contentamento com a chefia ( $\beta= -0,31$ ;  $p < 0,001$ ), contentamento com as promoções ( $\beta= -0,19$ ;  $p < 0,05$ ) e contentamento com a remuneração ( $\beta= -0,18$ ;  $p < 0,05$ ). Esse estressor acopla-se à noção de pertencimento do indivíduo a um grupo e dos sentimentos que disso advém, como sentir-se cuidado e valorizado (FERREIRA; ASMAR, 2008).

Portanto, desse resultado se infere que o indivíduo responsável pela custódia dos presos está experimentando um sentimento negativo sobre a forma como percebem o comprometimento dos seus líderes com o seu bem-estar. E esse achado confirma a conclusão de Semmer, Meier e Beehr (2015) para quem o conflito social no trabalho (atritos interpessoais e discordância com as ordens) se relaciona com a satisfação no trabalho. Lembre-se, por oportuno, o achado desses autores de que mesmo um nível moderado de tensão e conflito pode constituir-se em um grave estressor, motivo pelo qual pode-se inferir que mesmo pequenos atritos e discordância podem impactar severamente a satisfação no trabalho.

Além disso, a intensidade do seu impacto no contentamento com as promoções confirma a conclusão de Bauk (1985 *apud* MARQUEZE; MORENO, 2005), para quem a ausência de conhecimento sobre as oportunidades de progressão no trabalho e sobre a avaliação do desempenho profissional são considerados significantes pontos que se relacionam aos estressores e à insatisfação no trabalho, fazendo inferir que práticas de maior transparência, bem como, de maior participação desses sujeitos nesse processo pode importar em ganho de satisfação no trabalho. Além disso, já foi identificado noutros trabalhos a percepção do ASP de

que desempenha atividade negativamente estigmatizada (JASKOWIAK; FONTANA; 2015; LOURENÇO, 2010; OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015; RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA; 2017). E, neste estudo o diário de campo registra um contato realizado por um ASP em que ele narrou lamentação nesse sentido, informando como importante prejuízo para a atividade a ausência de equiparação dos benefícios com os demais integrantes de outras categorias de segurança, sendo possível inferir que essa situação também se ligue à insatisfação com as promoções.

Ainda, esse achado confirma a fala de Zanelli (2010) para quem o descontentamento com a remuneração se liga também à dificuldade de percepção de sentir-se reconhecido em seu esforço e dedicação, tanto que a falta de suporte social reduz o seu sentimento de contentamento com a remuneração. Disso pode-se inferir que esses sujeitos percebem o trabalho não apenas como fonte de sustento material, mas, também, como local de constituição da própria identidade e de inserção social. Nesse sentido, inclusive, a seguinte reflexão:

Além de ser meio para a satisfação das necessidades pessoais, o trabalho é também fonte de identificação e autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas e de sentimentos de participação nos objetivos da sociedade. A centralidade do trabalho, portanto, não decorre apenas de seu papel como fonte de sustento para a maioria da população, mas também do seu caráter constituidor dos sujeitos, inclusive na dimensão psíquica (VIAPIANA; GOMES, ALBUQUERQUE; 2018, p. 179).

O conflito trabalho/família, por sua vez, apresentou contribuição preditiva no sentido da redução dos sentimentos ligados ao trabalho em geral ( $\beta = -0,28$ ;  $p < 0,01$ ) e do contentamento com a remuneração ( $\beta = -0,25$ ;  $p < 0,05$ ). Uma possível explicação para o impacto causado nos sentimentos ligados ao trabalho em geral pode ser a peculiaridade desses indivíduos de se sentirem como prisioneiros, ou seja, segregados de contato com a família durante o trabalho, privados de acesso a contato externo como regra, restringindo-se à vivência da realidade intramuros. Essa condição de sentir-se como um prisioneiro já foi identificada noutros trabalhos (LOURENÇO, 2010; TSCHIEDEL, 2012). Além disso, a relevância do impacto no contentamento com a remuneração pode se ligar às particularidades do sistema prisional – local tomado como perigoso e inflexível, de estrito cumprimento de normas, e com negativo estigma social – que podem trazer aos familiares o desejo de que exista um maior reconhecimento da profissão, por exemplo externado por maiores salários.

Quanto ao estressor falta de autonomia ( $\beta = -0,26$ ;  $p < 0,05$ ), ele contribuiu na predição do contentamento com a chefia, também em termos de sua redução. Esse achado confirma a já registrada percepção de que a rigidez e hierarquia presentes na realidade desses sujeitos

impactam negativamente a satisfação no trabalho. Além disso, confirma a menção feita por Dowden e Tellier (2004) em que se verificou que os agentes prisionais que tiveram maior participação na tomada de decisão apresentavam maior satisfação no trabalho. Também nesse sentido Ferreira *et al.* (2015) e Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001) mencionam que a falta de autonomia relaciona-se negativamente com a satisfação no trabalho. E, de fato, essa relação é pertinente. Na ponderação realizada por Heloani (2008; p. 168) “quanto maior o poder de interferência do trabalhador na forma de organizar o seu trabalho, maior a sua anuência em relação ao trabalho prescrito, ou seja, às normas e às regras que deve cumprir”. E, pode-se inferir, quanto maior a sua anuência, maior a sua satisfação no trabalho.

A pressão do grau de responsabilidade foi outro fator estressor que também trouxe contribuição preditiva para a variação no contentamento com a chefia, porém, de forma positiva ( $\beta = 0,15$ ;  $p < 0,05$ ), importando em afirmar que o aumento da pressão pelo grau de responsabilidade leva ao aumento do contentamento com a chefia. Possível explicação para esse achado está no fato de que a pressão pelo grau de responsabilidade possivelmente aumenta à medida que se galgam maiores cargos dentro da própria instituição e, com isso, possuindo maior possibilidade de exposição de ideias e acesso à tomada de decisão. Esse achado inclusive corrobora a percepção anterior de que o descontentamento com a chefia se liga à forma de organização e condução dos trabalhos no sistema prisional.

Por fim, observa-se que nem todos os fatores estressores apresentaram contribuição preditiva estatisticamente significativa em relação à satisfação no trabalho, porém esse achado corrobora a constatação de Cooper, Dewe e o’Driscoll (2001) de que embora os fatores estressores sejam apresentados como elementos individualizados, eles não são segregados. Ou seja, esses fatores são partes de um processo dinâmico em que vários deles podem ser experimentados concomitantemente, podendo existir um efeito interativo e/ou aditivo deles, fazendo com que estatisticamente possa não ser individualmente precisada a relevância dessa relação, mas ainda assim ela existe.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo propôs-se a investigar a relação entre estressores psicossociais e a satisfação no trabalho em profissionais responsáveis pela custódia de presos (notadamente o seu efeito preditor), valendo-se de dois modelos de sistemas prisionais existentes no estado de Minas Gerais, quais seja: o sistema comum, que engloba os tradicionais estabelecimentos prisionais,

e o método APAC, sistema cuja expansão tem sido adotada como política pública pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

A partir dos resultados constatou-se a existência de correlações entre as variáveis estudadas, tanto quando realizado o controle do tipo de sistema prisional quanto na sua inocorrência, verificando-se que as forças das correlações variaram entre fraca a moderada, mas sempre com o coeficiente de correlação parcial menor do que o coeficiente de correlação total, e sempre com direção negativa, determinando a inversão na proporcionalidade de relacionamentos.

A falta de autonomia, sobrecarga de papéis, conflito trabalho/família e falta de suporte social foram os fatores estressores que, nessa ordem, apresentaram a maior força de correlação com as dimensões da satisfação no trabalho, sendo que o fator pressão do grau de responsabilidade foi o que apresentou a menor força de correlação.

No que se refere ao efeito preditor dos estressores na satisfação no trabalho, a sua ocorrência foi comprovada através da regressão hierárquica – que utilizou o tipo de sistema prisional como variável inserida no primeiro bloco e os fatores estressores no segundo -, corroborando a hipóteses de que os efeitos nefastos do sistema prisional percebidos por seus trabalhadores como estressores psicossociais interferem na satisfação no trabalho desses sujeitos, existindo esse impacto em todas as dimensões da satisfação. E as principais dimensões da satisfação no trabalho atingidas por esses elementos foram, em ordem de importância, o contentamento com a chefia e os sentimentos ligados ao trabalho em geral.

Além disso, os resultados indicaram que o tipo de estabelecimento prisional em que esses sujeitos estão imersos também impactam na satisfação no trabalho desses sujeitos, sendo certo que as dimensões da satisfação contentamento com as promoções e contentamento com a remuneração foram aquelas em que o tipo de sistema prisional causou maior impacto.

Quanto à contribuição preditiva dos fatores estressores em relação às dimensões da satisfação no trabalho tem-se que a falta de suporte social, o conflito trabalho/família, a falta de autonomia e a pressão do grau de responsabilidade foram aqueles para os quais os coeficientes encontrados apresentaram relevância estatística. Porém, como registrado, os fatores estressores atuam interativamente, em um processo dinâmico, no qual, apesar da ausência de significância estatística para os coeficientes de alguns deles, a atuação conjunta na geração de um dado resultado pode estar presente.

Na presença de tais resultados, pode-se afirmar que os estressores psicossociais identificados impactam na satisfação no trabalho experimentada por esses trabalhadores. E,

mais: com redução na satisfação no trabalho, à medida que se aumenta a percepção dos estressores. Desta forma, esse achado atende ao esperado no sentido de confirmar que as mazelas do cárcere percebidas como estressores psicossociais atingem também os trabalhadores deste sistema, e não apenas o preso.

O trabalho não é apenas um posto, mas, sim, uma experiência dinâmica, complexa, que integra relacionamentos, responsabilidades, papéis, tarefas, recompensas e estímulo que são manifestados em um determinado contexto. Nesse sentido é que Martinez, Paraguay e Latorre (2004, p. 60) afirmam que a compreensão da satisfação no trabalho demanda a análise de todos os seus elementos constitutivos “em que satisfação geral no trabalho é o resultado da satisfação com os diversos elementos do trabalho”. Portanto, a existência de um ambiente de trabalho inflexível, hierárquico, com dever de estrito cumprimento de normas, considerado perigoso, cuja forma de organização e característica das tarefas desempenhadas traz descontentamento ao sujeito trabalhador, aliados aos fatos desses sujeitos não se sentirem ouvidos e reconhecidos neste local, compõem as inferências feitas dos resultados apresentados que corroboram a perspectiva de que esses trabalhadores também se sentem oprimidos pelo sistema prisional.

E, acredita-se, essa opressão tende a se perpetuar ainda mais se não houver uma intervenção efetiva sobre a própria identidade prisional, na medida em que não existe a prisionalização só do preso, mas também do trabalhador<sup>18</sup>; some-se a isso o fato de que é socialmente perceptível que a atual realidade também não é efetiva nem para o enfrentamento das questões ligadas aos próprios presos. Segundo Guindani (2001), a prisão pode ser tomada como uma organização que se comunica através das suas práticas, símbolos e discursos, e essa comunicação constrói a sua identidade que fala sobre a sua cultura, valores e significados, a qual é incorporada e reproduzida pela sociedade. Enquanto a prisão continuar comunicando à sociedade valores e opiniões de violência, desvalor e adoecimento aos indivíduos, ela reforçará o estigma social e as mazelas que trazem dor a todos que estão ali inseridos, presos ou trabalhadores.

Noutro ponto, esclareça-se que esse trabalho alcançou o esperado no sentido de identificar diferenças entre os dois sistemas prisionais estudados, na medida em que ele sinalizou que existe sim diferença entre essas organizações (sinalizando que há maior satisfação no trabalho dos IS). Destaque-se que o contentamento com as promoções e a remuneração são

---

<sup>18</sup> Essa expressão “aprisionamento dos agentes” foi apresentada por Figueiró e Dimenstein (2018) referindo-se ao processo de incorporação, por esse trabalhador, da adoção dos comportamentos e costumes da prisão para que ocorra a sua adaptação à dinâmica laboral. Essa percepção, nesse trabalho, se estende também ao reconhecimento de que a prisionalização desses sujeitos importa também na incidência sobre eles das opressões dos cárceres.

as dimensões da satisfação em que o tipo de sistema prisional apresenta maior impacto, ocorre que chamou a atenção o fato de que os resultados indicaram existir maior satisfação no trabalho dos integrantes da APAC mas tanto o contexto de organização para implemento de políticas de promoções quanto o efetivo salário deles se mostram inferiores ao dos ASP, o que poderia indicar a ocorrência de resultado inverso, sendo recomendada a realização de um estudo com maior aprofundamento dessas realidades para melhor compreensão do resultado.

É verdade que a utilização de instrumentos com aspecto generalista para a coleta dos dados (e não de instrumentos específicos da atividade do custodiador de presos), como ocorreu nesse estudo, não permitiu a captura de diversas particularidades do cotidiano de trabalho desses profissionais, o qual poderia desvelar um quadro ainda mais complexo em termos de identificação de entraves ao bem-estar no trabalho. Porém, não há no Brasil, ainda, instrumentos de pesquisa voltados a esses profissionais, tomados muitas vezes como “invisíveis”. Ainda como limitações a esta pesquisa destaque-se a sua predominância quantitativa (que não permitiu maior aprofundamento na análise dessa realidade); o baixo número de respondentes, o que não obstante os esforços de levantamento de dados, dificulta a generalização dos resultados e a dificuldade em comparar os resultados obtidos neste estudo com outras pesquisas, principalmente desses profissionais. Além disso, registre-se a limitação de que mesmo dentro do sistema comum e do sistema APAC há diferença estrutural nas próprias unidades que não permitem a generalização desses resultados, os quais são ora apresentados sem a pretensão de esgotar as explicações possíveis, mas levantando possibilidades a serem exploradas em estudos futuros.

Porém, não obstante as limitações da pesquisa, ela permitiu a discussão de uma série de aspectos do trabalho dos ASP e IS, trazendo contribuições para a Gestão Pública e Sociedade, para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, e também às próprias instituições investigadas, destacando-se, entre essas contribuições, as seguintes: dar visibilidade a esses trabalhadores e às suas opressões e, com isso, incentivar a responsabilização das organizações quanto a saúde psíquica deles; o reforço da importância da organização enquanto agente necessário para a promoção de bem-estar dos trabalhadores; a confirmação da existência de relação entre estressores psicossociais e satisfação no trabalho no contexto desses trabalhadores; o destaque de importantes aspectos da realidade estudada - e que normalmente são associados a desgastes apenas aos presos - mas que demonstraram a repercussão negativa também no seu trabalhador; a proposta de que se repense sobre a própria identidade do sistema prisional.

Diante das limitações e benefícios percebidos, indica-se para estudos futuros a realização de pesquisas voltadas a construção de instrumentos específicos de medida de estressores e satisfação no trabalho desses profissionais; que se incluam na análise quantitativa variáveis moderadoras, específicas ou não desta atividade, bem como, que se testem também outras medidas de respostas aos estressores (sejam emocionais, fisiológicas ou comportamentais), permitindo-se uma análise mais complexa e completa do fenômeno estudado; e, além disso, que os estudos contemplem também uma abordagem qualitativa, fundamental para dar voz a estes sujeitos e às suas opressões, inclusive, enriquecendo os achados por meio de estratégias de triangulação metodológica .

Por fim, entre as implicações práticas que se inferem dessa pesquisa, sugere-se a adoção de medidas que: promovam discussões com toda a sociedade sobre quais devam ser os valores, papéis e procedimentos do cárcere; promovam a valorização social das tarefas desempenhadas por esses trabalhadores; rompam com o antagonismo existente entre custodiados e custodiadores; fomentem a cooperação, o respeito e a confiança entre os sujeitos ligados ao contexto de trabalho no cárcere; construam espaço para o compartilhamento de soluções e ideias ligados aos conflitos carcerários; melhore a comunicação entre os diversos sujeitos envolvidos no cárcere, através, por exemplo, da realização de cursos de incentivo à comunicação não-violenta e à escuta empática; enriqueçam o trabalho através da capacitação profissional, da melhora no curso de formação (que deve incluir assuntos tais como estresse e burnout para melhor prepara-los para o trabalho), do incremento de autonomia e reponsabilidade aos trabalhadores, da valorização dos postos de trabalho (melhorias das condições físicas, promoções e remuneração, essa última principalmente aos IS) e, ainda, o desenvolvimento de estratégias que ajudem esse trabalhador a também lidar com as suas próprias questões emocionais, por exemplo disponibilizando atendimento psicológico a eles.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Damiana Machado de *et al.* Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 4, p. 801-815, 2016.

ALMEIDA, Damiana Machado de *et al.* Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 10, n. 1, p. 55-65, 2018.

ALVES, Valdir; BINDER, Maria Cecília Pereira. Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 129, p. 50-62, 2014.

ANDRADE, Durval Ângelo. **APAC: a face humana da prisão**. Belo Horizonte: Expressa, 2015.

ARMSTRONG, Gaylene; GRIFFIN, Marie. 2004. Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 577-592, 2004.

ASSUNÇÃO, Renata Vale; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA; Marcos Santos de. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015.

BARBOSA, Mayara Lima *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 23, n. 4, p. 1.293-1.302, 2018.

BARROS, Vanessa Andrade de. Para que servem as prisões? *In:* OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de Execução Criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009.

BEZERRA, Cláudia de Magalhães; ASSIS, Simone Gonçalves de; CONSTANTINO, Patricia. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 7, p. 2.135-2.146, 2016.

BLANCO-ÁLVAREZ, Tatiana Maria; THOEN, Megan A. Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. **Revista Costarricense de Psicología**, v. 36, n. 1, p. 45-59, 2017.

BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 1, p. 17-27, 2002.

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S.S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. *In:* BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 581-618.

CLEMENTE, Miguel; REIG-BOTELLA, Adela; COLOMA, Raúl. The occupational health of correctional officers in Peru: the impact of length of work experience. **The Prison Journal**, v. 95, n. 2, p. 244-263, 2015.

COELHO JUNIOR, F. A.; FAIAD, C. Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 1, p. 111-121, 2012.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. *In:* ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 276-280.

COOPER, Cary L; DEWE, Philip J; O'DRISCOLL, Michael P. **Organizational stress: a Review and Critique of Theory, Research, and Applications**. Tousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 2001.

DANCEY, Christine P; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**. Tradução de Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DOWDEN, Craig.; TELLIER, Claude. Predicting work-related stress in correctional officers: a meta-analysis. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 31-47, 2004.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira *et al.* Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, n. 3, p. 807-816, 2002.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *burnout*: tendências tradicionais e recentes de investigação. *In*: TAMAYO, Álvaro (org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 21-73.

FERREIRA, Maria Cristina *et al.* Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e Evidências de Validade. **Revista Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340-349, 2015.

FERREIRA, V. A. **Juntando Cacos, Resgatando Vidas**. Belo Horizonte: Gráfica O Lutador, 2016.

FIGUEIRÓ, Rafale Albuquerque; DIMENSTEIN, Magda. Controle a céu aberto: medo e processos de subjetivação no cotidiano de agentes penitenciários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. esp.2, p. 131-143, 2018.

FINNEY, Caitlin *et al.* Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. **BMC Public Health**, v.13, n.1, 2013.

GUINDANI, Miriam Krezinger A. A violência simbólica e a prisão contemporânea. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, ano 1, n. 2, p. 99-112, 2001.

HELOANI, José Roberto. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. *In*: MENDES, A. H. (org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 153-169.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; RIBAS JÚNIOR, Rodolfo; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: uma revisão sistemática. **Temas em Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 971-986, 2018.

JASKOWIAK, Caroline Raquele; FONTANA, Rosane Teresinha. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 2, p. 235-243, 2015.

JEX, Steve M.; BRITT, Thomas W. **Organizational psychology: a scientist-practitioner approach**. 2. ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, INC., 2008.

LIMONG FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LOURENÇO, L. C. Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social**, v. 3, n. 10, p. 11-31, 2010.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista Saúde Pública**, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.

MAHFOOD, V. Wolfe; POLLOCK, Wendi; LONGMIRE, Dennis. Leave it at the gate: job stress and satisfaction in correctional staff. **Criminal Justice Studies**, v. 26, n. 3, p. 308-325, 2013.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Cláudia Roberto de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MEDERIOS-COSTA, Mateus Estevam; MACIEL, Regina Heloísa; GURGEL, Fernanda Fernandes. Transtornos mentais comuns e síndrome de *burnout* em agentes penitenciários. **Ciencia & Trabajo**, ano 20, n. 61, p. 36-41, 2018.

MIGUEL, Fabiano Koich; NORONHA, Ana Paula Porto. Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. **Avaluar**, v. 7, p. 1-18, 2007.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Resolução nº 633/2010**. Dispõe sobre a estrutura e o funcionamento do Programa Novos Rumos, no âmbito do Tribunal de Justiça, e sua implementação em todas as comarcas do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re06332010.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

MORESI, Eduardo (org). **Metodologia da Pesquisa**. [Brasília, DF]: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/889693-Metodologia-da-pesquisa.html>. Acesso em: 06 maio 2019.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **O que é Burocracia?** 11. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1988.

NOGUEIRA, Mariana. Suicídios de policiais e agentes batem recorde com 31 casos. **O Tempo**, Belo Horizonte, 26 ago. 2019.

OLIVEIRA, V. N.; RIBEIRO, L. M.; BASTOS, L. M. Os agentes penitenciários em Minas Gerais. Quem são e como percebem a sua atividade. **Revista Sistema Penal & Violência**, v. 7, n. 2, p. 175-192, 2015.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da Escala de Estresse do Trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

RUDNICKI, Dani; SCHÄFER, Gilberto; SILVA, Joana Coelho da. As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. **Revista Direito GV**, v. 13, n. 2, p. 608-627, 2017.

SAMPAIO, Jader dos Reis. GALASSO, Leonilde M. R. *In:* LIMONG FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SEMMER, Norbert K.; MEIER, Laurenz L.; BEEHR, Terry A. Aspectos sociais do trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. *In:* ROSSI, A. N.; NEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 15-34.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008,

SILVA, Débora de Paula da; SILVA, Maria de Nazareth Rodrigues Malcher de Oliveira. O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. **Trab. educ. saúde**, v.13, supl.1, p. 201-214, 2015.

TAMAYO, Maurício Robayo; MENDONÇA, Helenildes; SILVA, Eliete Neves da. Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. *In:* FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (org.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 35-61.

TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária**. 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Rio Grandes do Sul, 2012.

VALE, Silvia Fernandes do; MACIEL, Regina Heloisa; CARLOTTO, Mary Sandra. Propriedades psicométricas da escala de percepção de estressores ocupacionais dos professores (EPEOP). **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 19, n. 3, p. 575-583, 2015.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUER, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde Debate**. v. 42, n. esp. 4, p. 175-186, 2018.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo buscou-se identificar os estressores psicossociais percebidos pelos Agentes de Segurança Prisional do sistema prisional tradicional (ASP) e pelos Inspetores de Segurança do modelo APAC (IS) do Estado de Minas Gerais, bem como, o seu efeito preditor na satisfação no trabalho desses sujeitos. Acredita-se que esse objetivo tenha sido alcançado, na medida em que foi identificada a percepção de diversos fatores estressores com diferente intensidade de percepção pelos sujeitos - diferença esta também presente dentro dos dois modelos prisionais propostos - e, ainda, foi identificada a existência de efeito preditor desses fatores estressores em todas as dimensões da satisfação no trabalho, sendo essa relação inversa como regra.

Como objetivos específicos deste trabalho foram propostos: a descrição dos modelos prisionais estudados; a identificação dos estressores psicossociais presentes nas estruturas das instituições prisionais destacadas; a análise dessa relação entre os estressores psicossociais identificados com a satisfação no trabalho desses sujeitos; e a realização de uma comparação entre os resultados alcançados em cada modelo prisional, como forma de relevar possíveis diferenças existentes e inferências ao reflexo organizacional.

O primeiro objetivo específico, qual seja, a descrição dos modelos prisionais estudados, foi cumprido no capítulo dois deste trabalho, momento em que foi brevemente descrita a realidade prisional brasileira para, depois, ingressar na descrição da realidade prisional mineira. Na sequência houve a contextualização do sistema prisional tradicional e a metodologia APAC, indicando elementos tais como princípios filosóficos que norteiam esses sistemas e questões estruturais. Neste capítulo também foi apresentada uma revisão bibliográfica contendo a percepção que os ASP possuem do seu trabalho constante de outros estudos. Na revisão bibliográfica não foi incluída a situação do IS por ausência de localização de trabalho com essa temática.

A identificação dos estressores psicossociais presentes nas estruturas das instituições prisionais estudadas, segundo objetivo específico, foi apresentado no capítulo quatro, mais especificamente no seu primeiro artigo. Nele, respondeu-se afirmativamente à indagação sobre a existência de percepção de estressores psicossociais no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia de preso no Estado de Minas Gerais, sendo os principais fatores a pressão do grau de responsabilidade, a insegurança na carreira e o conflito e ambiguidade de papéis. Além disso, também se identificou a existência de diferença de percepção entre cada modelo, sendo certo

que a perspectiva do trabalhador da APAC foi mais branda em todas os fatores (inclusive podendo ser valorada como inexistente em relação a alguns fatores). Também foram realizadas inferências desses resultados (quarto objetivo específico desta dissertação) que possuem importantes reflexos organizacionais, tais como: a existência de temor no contexto de trabalho; o desconforto no exercício do papel de algoz; o incomodo, entre os ASP, causado pela existência de regime híbrido de ingresso de pessoal (contratados e concursados); a falta de clareza ou mesmo discordância sobre a expectativa social a ser desempenhada por esse papel, principalmente entre os ASP; o sentimento de afeto que pode surgir no cotidiano de controle de um indivíduo que tem a pecha de inimigo, e a ambiguidade de sentimentos que deste fato pode emergir (também de forma mais intensa entre os ASP); e o desejo de exercício de uma atividade com maior autonomia, esse elemento também pelos ASP.

Outrossim, desse estudo emergiram questões sociodemográficas e laborais que trouxeram importantes reflexões sobre a realidade dessas instituições. A escolaridade e remuneração dos participantes foram reconhecidas como muito díspares, com flagrante redução aos IS; além disso, as condições de trabalho dos ASP, com flagrante contradição entre o que se exige em termos de formação e a possibilidade de aplicação do aprendido, trazem a indagação acerca da possível precarização do trabalho desses sujeitos. Também foi verificado que tanto o aumento de tempo de serviço no sistema prisional quanto o aumento da própria estrutura prisional relacionaram-se positivamente com a percepção da maioria dos fatores estressores investigados, demonstrando o impacto negativo na saúde desse sujeito pelo simples decurso de tempo no exercício dessa atividade e pela atuação em macroestruturas prisionais. Nesse ponto, destacou-se positivamente a realidade da APAC de priorizar a existência de estruturas de pequeno ou médio porte. Foi identificado, ainda, que os trabalhadores que atuam em turno de revezamento (que é uma realidade só dos participantes do sistema comum, pois nenhum participante da APAC ostentou essa condição) percebiam com maior intensidade os fatores estressores, trazendo a reflexão sobre os efeitos nefastos dessa prática na saúde dos indivíduos.

A análise da relação entre os estressores psicossociais e a satisfação no trabalho desses sujeitos, terceiro objetivo específico desse estudo, foi apresentado também no capítulo quatro, mas no segundo artigo. Nele, respondeu-se afirmativamente à indagação sobre a existência de efeito preditor dos estressores psicossociais na satisfação no trabalho desses sujeitos, sendo que todas as dimensões da satisfação no trabalho foram impactadas, notadamente o contentamento com a chefia e os sentimentos ligados ao trabalho em geral. Sobre a indagação acerca da existência de diferença deste efeito preditor entre os modelos prisionais, o estudo apresentou-

lhe resposta positiva, indicando que as dimensões da satisfação contentamento com as promoções e com a remuneração são as variáveis em que o tipo de sistema prisional possui maior importância. Os resultados indicaram, ainda, que existe maior satisfação no trabalho pelos IS.

Nesse artigo não se apontou a intensidade dos estressores ou da satisfação presentes em cada modelo. Portanto, as inferências realizadas disseram respeito aos elementos identificados como redutores da satisfação no trabalho desses sujeitos, não tendo a pretensão de afirmar se elas estão presentes em todas as unidades investigadas. Aqui, esse revelar buscou trazer luz aos principais elementos que impactaram a satisfação desses sujeitos, e são eles: falta de suporte social; conflito trabalho/família; falta de autonomia e pressão do grau de responsabilidade.

Registrou-se, porém, que esses fatores estressores estão imersos em um processo dinâmico em que a atuação conjunta desses diversos fatores também podem possuir relevância, ainda que não precisada estatisticamente. Disso infere-se que as políticas organizacionais voltadas ao ganho de saúde do trabalhador, bem como, para a melhoria dos resultados organizacionais, passa tanto por um enfrentamento global desses fatores estressores – ou seja, sem que a atenção se concentre na parametrização individualmente revelada – quanto pela continuidade das pesquisas, até mesmo buscando a identificação de outras formas de respostas (sejam elas fisiológica, comportamentais ou até mesmo outras manifestações emocionais) que podem possuir ainda mais relevância para a questão investigada.

Aqui esclarece-se que as considerações sobre as limitações da pesquisa, contribuições às áreas de pesquisa e às instituições, bem como, propostas de aprimoramento em estudos futuros foram apresentados em cada um dos artigos. Registre-se, por oportuno, que a apresentação dos resultados em formato de artigo ajudou na melhor estruturação do trabalho, na medida em que permitiu um maior direcionamento da atenção ao objeto de estudo.

Por fim, considerando que esse estudo buscou também incentivar a responsabilização das organizações quanto a saúde psíquica dos seus trabalhadores, apresentam-se algumas sugestões que podem, potencialmente, nortear a produção de melhorias nesses sistemas. Antes, registre-se que seguindo as orientações de Zanelli (2015), essas estratégias serão divididas em três perspectivas: organizacional, grupal e individual.

Sob o ponto de vista organizacional, deve-se estimular a redução das estruturas prisionais, com a pulverização delas entre os municípios, como já acontece com a APAC; repensar a questão do trabalho em turno de revezamento; incremento de autonomia e reponsabilidade aos trabalhadores; enriquecimento do trabalho, e não apenas aumento das

tarefas, através da capacitação profissional, planejada e reconhecida como importante para o melhor exercício das atividades; melhora no curso de formação, inclusive com a inclusão de assuntos como estresse e burnout, como forma de melhor prepara-los à realidade que os espera; atualização dos procedimentos padrões do sistema comum, dando voz ao ASP para que ele possa opinar sobre as atividades que fazem ou não sentido para a atividade; incremento de práticas que não apenas deem voz para esses sujeitos, mas que os permitam se sentir realmente participantes dos processos de tomada de decisão; valorização dos postos de trabalho, com melhorias das condições físicas, remuneração (principalmente aos IS) e promoções; implemento de medidas que promovam socialmente a valorização das tarefas por eles desempenhadas, por exemplo através da aproximação da população da vivência no cárcere (como estímulo ao trabalho voluntário, como ocorre na APAC); maior transparência dos dados e práticas carcerárias; a promoção de discussões com todos os atores envolvidos com a questão prisional, e a própria sociedade, sobre quais devam ser os valores, papéis e procedimentos do cárcere como um todo, buscando a aproximação da APAC e do sistema comum, com clara informação aos participantes.

Sob a perspectiva do grupo, sugere-se a adoção de medidas que incrementem a percepção do aumento de apoio social no trabalho, através da adoção de medidas como realização de cursos de incentivo à comunicação não-violenta e à escuta empática, melhorando a comunicação entre os diversos sujeitos; que se pensem medidas que possam ser adotadas para romper com esse antagonismo social que existe entre custodiadores e custodiados; que sejam incentivadas atitudes que fomentem a cooperação, respeito e confiança entre todos os atores imersos na rotina do cárcere (o que aparentemente já é tentado pela APAC, mas pode ser ainda mais desenvolvido); que os diversos sujeitos sejam estimulados a buscar soluções para as questões que os envolvem, existindo espaço para o seu compartilhamento com os chefes e colegas.

Sob o ponto de vista individual, sugere-se o desenvolvimento de estratégias que auxiliem o indivíduo a identificar as suas próprias questões emocionais, bem como, que lhe apresentem estratégias que podem lhe ajudar a lidar com elas, como a disponibilização de atendimento psicológico a eles.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Damiana Machado de *et al.* Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 4, p. 801-815, 2016.
- ALMEIDA, Damiana Machado de *et al.* Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 10, n. 1, p. 55-65, 2018.
- ALVES, Valdir; BINDER, Maria Cecília Pereira. Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 129, p. 50-62, 2014.
- ANDRADE, Durval Ângelo. **APAC: a face humana da prisão**. Belo Horizonte: Expressa, 2015.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARMSTRONG, Gaylene; GRIFFIN, Marie. Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 577-592, 2004.
- ASSUNÇÃO, Renata Vale; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA; Marcos Santos de. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015
- BARBOSA, Mayara Lima *et al.* Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde no sistema prisional. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 4, p. 1.293-1.302, 2018.
- BARBOSA, Silvânia da Cruz *et al.* O trabalho dos operadores de produção de petróleo norte-riograndenses. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 111-137, 2006.
- BARROS, Vanessa Andrade de. Para que servem as prisões? *In:* OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de Execução Criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 95-105.
- BEZERRA, Cláudia de Magalhães; ASSIS, Simone Gonçalves de; CONSTANTINO, Patricia. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 7, p. 135-146, 2016.
- BLANCO-ÁLVAREZ, Tatiana Maria; THOEN, Megan A., Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. **Revista Costarricense de Psicología**, v. 36, n. 1, p. 45-59, 2017.
- BONEZ, Aline; DAL MORO, Elisamara; SEHNEM, Scheila Beatriz. Saúde Mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 74, p. 507-517, 2013.

BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 1, p. 17-27, 2002.

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S.S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. *In*. BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 581-618.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Comissão Parlamentar de Inquérito Destinada a Investigar a Realidade do Sistema Carcerário Brasileiro. **CPI: Ssistema Carcerário Brasileiro: relatório final**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF, 7 set. 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm). Acesso em: 02 set. 2019.

BRASIL. **Lei n. 7.210, de 11 de julho de 1984**. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, DF, 11 jul. 1984. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm). Acesso em: 27 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. **Boletim Quadrimestral sobre benefícios por Incapacidade**, v. 1, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional (Depen). **Levantamento Nacional de informações Penitenciárias (Infopen)**: dezembro de 2014. Brasília, DF, 2015. Disponível em: [http://justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/documentos/infopen\\_dez14.pdf](http://justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/documentos/infopen_dez14.pdf). Acesso em: 18 maio 2018.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional (Depen). **Levantamento Nacional de informações Penitenciárias (Infopen)**: junho de 2016. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias>. Acesso em: 16 maio 2018.

CLEMENTE, Miguel; REIG-BOTELLA, Adela; COLOMA, Raúl. The occupational health of correctional officers in Peru: the impacto f length of work experience. **The Prison Journal**, v. 95, n. 2, p. 244-263, 2015.

COELHO JUNIOR, F. A; FAIAD, C. Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 1, p. 111-121, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Cadastro Nacional de Inspeções em Estabelecimentos Penais (CNIEP). **Informações disponibilizada através de relatórios gerados pelo sistema Geopresídios**: uma radiografia do sistema carcerário. 2019. Disponível em: [www.cnj.jus.br/inspecao\\_penal/mapa.php](http://www.cnj.jus.br/inspecao_penal/mapa.php). Acesso em: 14 maio 2019.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 276-280.

COOPER, Cary L; DEWE, Philip J; O'DRISCOLL, Michael P. **Organizational Stress: a Review and Critique of Theory, Research, and Applications**. Tousand Oaks, Califórnia: Sage Publications, 2001.

COSTA, Mônica Barros *et al.* Possível relação entre estresse ocupacional e síndrome metabólica. **HU Revista**, v. 37, n. 1, p. 87-93, 2011.

DANCEY, Christine P; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**. Tradução de Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DORIGO, Júlia Nogueira. **Trabalho em cadeia: uma análise do cotidiano laboral dos agentes de segurança penitenciária no estado de Minas Gerais**. 2015. 115 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

DOWDEN, Craig.; TELLIER, Claude. Predicting work-related stress in correctional officers: a meta-analysis. **Journal of Criminal Justice**, v. 32, p. 31-47, 2004.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira *et al.* Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, n. 3, p. 807-816, 2002.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *burnout*: tendências tradicionais e recentes de investigação. *In*: TAMAYO, Álvaro (org.). **Estresse e Cultura Organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo: All Books, 2008. p. 21-73.

FERREIRA, Maria Cristina *et al.* Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. **Revista Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340-349, 2015.

FERREIRA, V. A. **Juntando cacos, resgatando vidas**. Belo Horizonte: Gráfica O Lutador, 2016.

FIGUEIRÓ, Rafale Albuquerque; DIMENSTEIN, Magda. Controle a céu aberto: medo e processos de subjetivação no cotidiano de agentes penitenciários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. esp. 2, p. 131-143, 2018.

FINNEY, Caitlin *et al.* Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. **BMC Public Health**, v.13, n.1, 2013.

FRATERNIDADE BRASILEIRA DE ASSISTÊNCIA AOS CONDENADOS (FBAC). **Fraternidade Brasileira de Assistência aos Condenados**. Disponível em: <http://www.fbac.org.br>. Acesso em: 05 nov. 2019.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2016**. São Paulo, 2016. Disponível em

[http://www.forumseguranca.org.br/storage/10\\_anuario\\_site\\_18-11-2016-retificado.pdf](http://www.forumseguranca.org.br/storage/10_anuario_site_18-11-2016-retificado.pdf).  
Acesso em: 09 jul. 2017.

GARCIA, Célio. Sobre as prisões. *In*: OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de Execução Criminal**: direito e psicologia. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009.

GUINDANI, Miriam Krezinger A. A violência simbólica e a prisão contemporânea. **Civitas**: revista de Ciências Sociais, ano 1, n. 2, p. 99-112, 2001.

HELOANI, José Roberto. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. *In*: MENDES, A. H. (org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p. 153-169.

HORA, Gabriela Pereira Rangel; RIBAS JÚNIOR, Rodolfo; SOUZA, Marcos Aguiar de. Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: uma revisão sistemática. **Temas em Psicologia**, v. 26, n. 2, p. 971-986, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População nos Censos Demográficos, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação**: 1872/2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=resultados>. Acesso em: 13 out. 2019.

JASKOWIAK, Caroline Raquele; FONTANA, Rosane Teresinha. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 2, p. 235-243, 2015.

JEX, Steve M.; BRITT, Thomas W. **Organizational psychology**: a scientist-practitioner approach. 2. ed. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, INC, 2008.

KARAM, Maria Lúcia. Estado penal, novo inimigo interno e totalitarismo. *In*: OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de execução criminal**: direito e psicologia. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 127-133.

LIMA, Elis Maya Messias de *et al.* Saúde dos agentes penitenciários no contexto brasileiro. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, v. 12, n. 2, p. 510-519, 2018.

LIMONG FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LOURENÇO, L. C. Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **DILEMAS**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 3, n. 10, p. 11-31, 2010.

MAHFOOD, V. Wolfe; POLLOCK, Wendi; LONGMIRE, Dennis. Leave it at the gate: job stress and satisfaction in correctional staff. **Criminal Justice Studies**, v. 26, n. 3, p. 308-325, 2013.

MARCONI; Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica 1**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Cláudia Roberto de Castro. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista Saúde Pública**, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.

MARTINI, Márcia. Novos rumos da política criminal: entre o direito penal mínimo e o movimento de lei e ordem. *In*: OLIVEIRA, Rodrigo Tôrres; MATTOS, Virgílio de (org.). **Estudos de execução criminal: direito e psicologia**. Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 45-46.

MEDERIOS-COSTA, Mateus Estevam; MACIEL, Regina Heloísa; GURGEL, Fernanda Fernandes. Transtornos mentais comuns e síndrome de *burnout* em agentes penitenciários. **Ciencia & Trabajo**, ano 20, n. 61, p. 36-41, 2018.

MIGUEL, Fabiano Koich; NORONHA, Ana Paula Porto. Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. **Evaluar**, v. 7, p. 1-18, 2007.

MINAS GERAIS (Estado). **Decreto n. 46.647, de 11 de novembro de 2014**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Defesa Social. Belo Horizonte, 11 nov. 2014. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=DEC &num=46647&comp=&ano=2014&texto=consolidado#texto](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=DEC&num=46647&comp=&ano=2014&texto=consolidado#texto). Acesso em: 27 jun. 2019.

MINAS GERAIS (Estado). **Lei n. 14.695 de 30 de julho de 2003**. Cria a Superintendência de Coordenação da Guarda penitenciária, a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a carreira de Agente de Segurança Penitenciário e dá outras providências. Belo Horizonte, 30 jul. 2003. Disponível em: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/legislacao/lei\\_14695\\_03.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/legislacao/lei_14695_03.pdf). Acesso em: 04 mar. 2020.

MINAS GERAIS (Estado). **Resolução n. 1.373, de 09 de janeiro de 2013**. Dispõe sobre a prestação de contas de recursos recebidos pelas Associações de Proteção e Assistência aos Condenados – APAC’s conveniadas com a Secretaria de Estado de Defesa Social e sobre os procedimentos a serem adotados na contratação de pessoal externo. Belo Horizonte, 9 jan. 2013. Disponível em: [http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds\\_docs/resolucaonova/resolucao%201373%20apac%20altera%20resolucao%201192.pdf](http://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/resolucaonova/resolucao%201373%20apac%20altera%20resolucao%201192.pdf). Acesso em: 18 fev. 2020.

MINAS GERAIS. **Secretaria de Estado de Administração Prisional (Seap)**. Disponível em: [www.seap.mg.gov.br](http://www.seap.mg.gov.br). Acesso em: 04 nov. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Defesa Social de Minas Gerais. Subsecretaria de Administração Prisional. **Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional**

**de Minas Gerais (ReNP)**. Disponível em: [www.seap.mg.gov.br/index.php/publicacoes](http://www.seap.mg.gov.br/index.php/publicacoes). Acesso em: 15 out. 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Resolução nº 633/2010**. Dispõe sobre a estrutura e o funcionamento do Programa Novos Rumos, no âmbito do Tribunal de Justiça, e sua implementação em todas as comarcas do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re06332010.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

MORAES, Pedro R. Bodê de. A identidade e o papel de agentes penitenciários. **Tempo Social**, v. 25, n.1, p. 131-147, 2013.

MORESI, Eduardo (org). **Metodologia da Pesquisa**. [Brasília, DF]: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/889693-Metodologia-da-pesquisa.html>. Acesso em: 06 maio 2019.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **O que é Burocracia?** 11. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1988.

NOGUEIRA, Mariana. Suicídios de policiais e agentes batem recorde com 31 casos. **O Tempo**, Belo Horizonte, 26 ago. 2019. p. 29.

OLIVEIRA, V. N.; RIBEIRO, L. M.; BASTOS, L. M. Os agentes penitenciários em Minas Gerais. Quem são e como percebem a sua atividade. **Revista Sistema Penal & Violência**, v. 7, n. 2, p. 175-192, 2015.

ORDÓÑEZ VARGAS, Laura Jimena. É possível humanizar a vida atrás das grades? Uma etnografia do método de gestão carcerária APAC. 2011. 252 f.. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2011.

OTTOBONI, Mário. **Vamos Matar o Criminoso?** Método APAC. 4. ed. São Paulo: Paulinas, 2014.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da Escala de Estresse do Trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

POLLAK, Charlotte; SIGLER, Robert. Low levels of stress among canadian correctional officers in the northern region of Ontario. **Journal of Criminal Justice**, v. 26, n. 2, p. 117-128, 1998.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica**: para alunos do curso de graduação e pós-graduação. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

RUDNICKI, Dani; SCHÄFER, Gilberto; SILVA, Joana Coelho da. As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. **Revista Direito GV**, v. 13, n. 2, p. 608-627, 2017.

RUMIN, Cassiano Ricardo. Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 26, n. 4, p. 570-581, 2006.

SABADELL, Ana Lucia. Algumas reflexões sobre as funções da prisão na atualidade e o imperativo de segurança. *In: OLIVEIRA, Rodrigo Tôres; MATTOS, Virgílio de (org.). Estudos de execução criminal: direito e psicologia.* Belo Horizonte: Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2009. p. 29-36.

SALLA, Fernando. **As prisões em São Paulo: 1822-1940.** São Paulo: Annablume, 1999.

SANTOS, J. A. **A utilização das parcerias público-privadas na consecução de serviços carcerários:** um estudo do Complexo penitenciário PPP na cidade de Ribeirão das Neves-MG. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2014.

SAMPAIO, Jader dos Reis. GALASSO, Leonilde M. R. *In: LIMONG FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.* 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SEMMER, Norbert K.; MEIER, Laurenz L.; Beehr, Terry A. Aspectos sociais do trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. *In: ROSSI, A. N.; NEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. Stress e qualidade de vida no trabalho.* São Paulo: Atlas, 2015. p. 15-34.

SENL-DURAK, Emre; DURAK, Mithat; GENÇÖZ, Tülin. Development of Work Stress Scale for Correctional Officers. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 16, n. 1, p. 157-168, 2006.

SILVA, Débora de Paula da; SILVA, Maria de Nazareth Rodrigues Malcher de Oliveira. O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. **Trab. educ. saúde**, v. 13, supl.1, p. 201-214, 2015.

SINDICATO DOS AGENTES DE SEGURANÇA PENITENCIÁRIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS (Sindasp). **[sítio eletrônico]**. c2016. Disponível em: [www.sindaspmg.org.br/sindasp/](http://www.sindaspmg.org.br/sindasp/). Acesso em: 16 maio 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAMAYO, Maurício Robayo; MENDONÇA, Helenildes; SILVA, Eliete Neves da. Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. *In: FERREIRA, M. C; MENDONÇA, H. (org.). Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 35-61.

TANURE, Betania *et al.* O tipo psicológico dos altos executivos brasileiro e a percepção de estresse: onde os “fracos” não têm vez. **Revista BASE**, v. 12, n. 1, p. 40-51, 2015.

TSCHIEDEL, Rubia Minuzzi. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária.** 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Rio Grande do Sul, 2012.

VALE, Silvia Fernandes do; MACIEL, Regina Heloisa; CARLOTTO, Mary Sandra. Propriedades psicométricas da escala de percepção de estressores ocupacionais dos professores (EPEOP). **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 19, n. 3, p. 575-583, 2015.

VIAPIANA, Vitória Nassar; GOMES, Rogério Miranda; ALBUQUERQUER, Guilherme Souza Cavalcanti de. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde Debate**. v. 42, n. esp. 4, p. 175-186, 2018.

VILAS-BOAS, Madalena; CERQUEIRA, Alzira. Avaliação do estresse no trabalho: a versão portuguesa do Job Content Questionnaire. **Avaliação Psicológica**, v. 16, n. 1, p. 70-77, 2017.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, José Carlos. Estresse nas organizações de trabalho. *In*: BENDASSOLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 333-339.

## **APENDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa – O opressor que também é oprimido: relação entre estressores ocupacionais e satisfação no trabalho de agentes de segurança prisional em Minas Gerais.

Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento.

**TÍTULO DA PESQUISA:** O opressor que também é oprimido: relação entre estressores ocupacionais e satisfação no trabalho de agentes de segurança prisional em Minas Gerais.

**PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL:** LUDMILA REJANE FREITAS BRANDÃO.  
**ENDEREÇO:** Av. Celina Ferreira Ottoni, 4000 - Padre Vitor, Varginha - MG, 37048-395.

**ORIENTADORA:** VIRGÍNIA DONIZETE DE CARVALHO.

**ENDEREÇO ELETRÔNICO:** ludmilaufv@yahoo.com.br ou protestocambuquira@gmail.com

**TELEFONE:** (35) 3251-2613

**OBJETIVOS:** Analisar a relação entre os estressores organizacionais e a satisfação no trabalho dos agentes responsáveis pela custódia dos presos dos três principais modelos prisionais existentes no Estado de Minas Gerais.

**JUSTIFICATIVA:** O estado de Minas Gerais possui três modelos diferentes de sistema prisional em funcionamento. O estudo se justifica na necessidade de fazer um estudo comparativo entre esses três sistemas como forma de identificar aspectos positivos e negativos verificados em cada um deles (tomando-se como parâmetro a percepção do agente prisional sobre o seu contexto de trabalho), propondo-se medidas para a melhoria dos sistemas.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** essa fase do estudo é composta por questionários que contém perguntas cujas opções de respostas são apresentadas em escala. Não será feita a identificação do respondente, mas, apenas, a individualização pela ficha sociodemográfica que permita a alocação deles em categoria. Os dados ficarão armazenados na internet (no próprio *google* formulário) pelo período mínimo de dois anos, ficando por todo esse período em poder do pesquisador.

**RISCOS E DESCONFORTOS E MEDIDAS:** Existem riscos de possível desconforto/pressão ao respondente, assim como existe o risco de que o respondente não compreenda devidamente a pergunta. Como forma de reduzir esses riscos, serão adotadas as seguintes estratégias: antes da aplicação do questionário os indivíduos serão cientificados de que não precisam participar se não se sentirem confortáveis com a pesquisa, e ainda poderão deixar de participar a qualquer tempo sem que isso traga qualquer retaliação ou mesmo prejuízo ao pesquisador/ à pesquisa; além disso, serão utilizados questionários já aplicados em outros estudos. Serão disponibilizados meios de comunicação com a pesquisadora (e-mail e telefone) para que qualquer esclarecimento/retratação possa ser realizado.

**BENEFÍCIOS:** o estudo permitirá a identificação das condições de trabalho dos agentes prisionais e, com isso, a sugestão de medidas que podem melhorá-la. Assim, além do benefício individual (perspectiva de melhora da própria condição de trabalho), tem-se a possibilidade de benefício à própria organização e ao sistema prisional como um todo, na medida em que os três modelos serão abordados conjuntamente permitindo o relevo de aspectos positivos em cada um deles.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** não haverá nenhum gasto com sua participação. Você também não receberá nenhum pagamento com a sua participação.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** garantia de sigilo que assegure a privacidade dos sujeitos quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, os dados não serão divulgados.

No caso de você concordar em participar, favor assinalar a sua concordância com um "x".

**Declaro que li as informações contidas acima, concordando em participar da pesquisa. Fui devidamente informado(a) dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da pesquisa. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento. Poderei consultar a pesquisadora principal (LUDMILA REJANE FREITAS BRANDÃO) ou o CEPUNIFAL\_MG, com endereço na Universidade Federal de Alfenas, Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, Cep 37-130-000. Fone (35) 3299-1318, no e-mail: comite.etica@unifalmg.edu.br sempre que entender necessário para obter informações ou esclarecimentos sobre o desenrolar da pesquisa e minha participação nela. Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados.**

## APENDICE B - Ficha Sociodemográfica

**1. Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**2. Qual a sua idade:**

- ( ) Até 21 anos.
- ( ) De 22 a 30 anos.
- ( ) De 31 a 40 anos.
- ( ) De 41 a 50 anos.
- ( ) De 51 a 60 anos.
- ( ) Acima de 60 anos.

**3. Nível de escolaridade**

- ( ) Ensino Médio
- ( ) Ensino superior (em curso)
- ( ) Ensino superior (completo)
- ( ) Especialização
- ( ) Mestrado

**4. Estuda atualmente? Se sim, favor especificar o nome do curso e também a modalidade (nível médio, graduação, especialização, mestrado, doutorado)**

(resposta em texto)

**5. Perfil da unidade prisional em que trabalha atualmente.**

- ( ) Presídio.
- ( ) Penitenciária.
- ( ) Parceria Público Privada (GPA).
- ( ) APAC.
- ( ) outra.

**5.1. Se você respondeu a opção “outra” na pergunta acima, favor esclarecer a resposta.**

(resposta em texto)

**6. Número de presos na unidade em que está lotado na presente data**

- ( ) Até 100 presos.
- ( ) De 101 a 300 presos.
- ( ) De 301 a 600 presos.
- ( ) De 601 a 1.000 presos.
- ( ) Acima de 1.001 presos.
- ( ) Não trabalho em unidade prisional.

**6.1. Se você respondeu a opção “não trabalho em unidade prisional” na pergunta acima, favor esclarecer a resposta.**

(resposta em texto)

**7. Sexo do preso custodiado na unidade prisional em que trabalha atualmente.**

- ( ) Feminino.
- ( ) Masculino.
- ( ) Feminino e Masculino.

**8. Tipo de atividade desempenhada atualmente**

- ( ) Administrativo/burocrática
- ( ) Movimentação ou custódia de preso
- ( ) As duas anteriores.
- ( ) Outra.

**8.1. Se você respondeu a opção “outra” na pergunta acima, favor esclarecer a resposta.**

(resposta em texto)

**9. Qual o seu tipo de vínculo empregatício:**

- ( ) Efetivo
- ( ) Contratado pela Secretaria de Estado (SEAP)
- ( ) Contratado pela GPA
- ( ) Contratado pela APAC
- ( ) Voluntário
- ( ) Outro

**9.1. Se você respondeu a opção “outro” na pergunta acima, favor esclarecer a resposta.**

(resposta em texto)

**10. Turno da atividade desempenhada atualmente**

- ( ) Diurno
- ( ) Noturno
- ( ) Em turno de trabalho.
- ( ) Outro.

**10.1. Se você respondeu a opção “em turno de trabalho” ou “outro” na pergunta acima, favor esclarecer a resposta.**

(resposta em texto)

**11. Número de funcionários por turno exercendo função compatível com a sua na data de resposta ao questionário.**

- Apenas você.
- Até 05 colegas.
- De 06 a 10 colegas.
- De 11 a 30 colegas.
- De 31 a 60 colegas.
- De 61 a 100 colegas.
- Acima de 101 colegas.

**12. Qual o seu tempo total de serviço no sistema prisional?**

- Até 01 ano.
- De 01 ano e 01 dia até 05 anos.
- De 05 anos e 01 dia até 10 anos.
- De 10 anos e 01 dia até 20 anos.
- Acima de 20 anos.

**13. Qual a sua faixa salarial?**

- Até R\$ 1.500,00 por mês.
- De R\$ 1.501,00 a R\$ 4.000,00 por mês.
- De R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00 por mês.
- De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00 por mês.
- Acima de R\$ 8.000,00 por mês.
- Trabalho voluntário.

## ANEXO A - Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral

### VERSÃO DEFINITIVA

Este questionário pretende conhecer suas impressões sobre seu ambiente de trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam diferentes situações que podem ocorrer no dia-a-dia do trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer **EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE ESTÁ PRESENTE NO SEU CONTEXTO DE TRABALHO E QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE MAL-ESTAR**. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreve sua opinião, assinalando um **X** na coluna que lhe corresponde.

1	2	3	4	5	6
Nunca me afeta	Afeta-me raramente	Afeta-me ocasionalmente	Afeta-me com certa frequência	Afeta-me frequentemente	Sempre me afeta

	1	2	3	4	5	6
1- Conviver com rumores sobre a possibilidade de mudanças no meu trabalho						
2- Não ser ouvido por meus superiores quando tenho algum problema pessoal						
3- Não dispor de tempo para minha vida pessoal em função do trabalho						
4- Trabalhar duro para cumprir minhas tarefas						
5- Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema pessoal						
6- Ter que trabalhar de forma coordenada com meus colegas de trabalho						
7- Saber que meus erros podem ocasionar perdas aos bens e recursos da instituição						
8- Ter maior concentração de trabalho em certas épocas do ano						
9- Não ser ouvido por meus colegas quando tenho dificuldades no trabalho						
10- Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema no trabalho						
11- Não receber ajuda de meus superiores quando tenho algum problema pessoal						
12- Não poder cuidar direito de minha família em função do trabalho						
13- Conviver com a situação de dificuldades financeiras do Estado						
14- Ter que me manter constantemente atualizado						
15- Saber que meus erros podem prejudicar a mim mesmo(a)						

16- Não poder decidir sobre quando me ausentar temporariamente de meu local de trabalho						
17- Não poder decidir sobre quando tirar férias						
18- Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho						
19- Não poder decidir sobre quando fazer pausas durante meu horário de trabalho						
20- Realizar várias tarefas ao mesmo tempo						
21- Ter um ritmo acelerado de trabalho						
22- Ter dificuldades de conciliar as questões profissionais com as familiares						
23- Conviver com rumores sobre cortes de pessoal						
24- Saber que meus erros podem afetar o trabalho de outros colegas						
25- Ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios						
26- Não me desligar do trabalho mesmo quando estou em casa						
27- Não poder planejar minhas horas de trabalho						
28- Saber que meus erros podem interferir negativamente na vida de outras pessoas						
29- Trabalhar em um ambiente de instabilidade quanto à minha permanência no emprego						
30- Receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho						
31- Não saber exatamente a margem de autonomia que tenho em meu trabalho						
32- Não saber exatamente as tarefas que são de minha responsabilidade						
33- Não ser ouvido por meus colegas quando tenho algum problema pessoal						
34- Não saber exatamente o que esperam de mim em meu trabalho						

## ANEXO B - Escala de Satisfação no Trabalho

### VERSÃO DEFINITIVA

Este questionário pretende conhecer seus sentimentos em relação ao seu trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam diferentes estados emocionais que podem ser percebidos no dia-a-dia do trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer **EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE O AFETA, ISTO É, QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE ESTADO EMOCIONAL AGRADÁVEL OU DESAGRADÁVEL**. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreve sua opinião, assinalando um **X** na coluna que lhe corresponde.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Pouco insatisfeito	Não me afeta	Pouco satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito

	1	2	3	4	5	6	7
1- No meu trabalho atual sinto-me.... com o entendimento entre mim e meu chefe.							
2- No meu trabalho atual sinto-me.... com a maneira como meu chefe me trata.							
3- No meu trabalho atual sinto-me.... com a capacidade profissional de meu chefe.							
4- No meu trabalho atual sinto-me.... com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.							
5- No meu trabalho atual sinto-me.... com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.							
6- No meu trabalho atual sinto-me.... com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.							
7- No meu trabalho atual sinto-me.... com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.							
8- No meu trabalho atual sinto-me.... com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.							
9- No meu trabalho atual sinto-me.... com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.							
10- No meu trabalho atual sinto-me.... com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.							
11- No meu trabalho atual sinto-me.... com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.							
12- No meu trabalho atual sinto-me....com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.							
13- No meu trabalho atual sinto-me.... com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.							

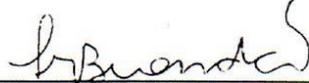
14- No meu trabalho atual sinto-me.... com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.									
15- No meu trabalho atual sinto-me.... com o meu salário comparado ao custo de vida.									
16- No meu trabalho atual sinto-me.... com o número de vezes que já fui promovido nesta organização.									
17- No meu trabalho atual sinto-me.... com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta organização.									
18- No meu trabalho atual sinto-me.... com a maneira como a organização realiza promoções de seu pessoal.									
19- No meu trabalho atual sinto-me.... com as garantias que a organização oferece a quem é promovido.									
20- No meu trabalho atual sinto-me.... com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta organização.									
21- No meu trabalho atual sinto-me.... com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.									
22- No meu trabalho atual sinto-me.... com a variedade de tarefas que realizo.									
23- No meu trabalho atual sinto-me.... com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.									
24- No meu trabalho atual sinto-me.... com a capacidade de meu trabalho me absorver.									

## ANEXO C – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

## FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: O opressor que também é oprimido: relação entre estressores ocupacionais e satisfação no trabalho de agentes de segurança prisional em Minas Gerais.			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 200			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 6. Ciências Sociais Aplicadas			
<b>PESQUISADOR RESPONSÁVEL</b>			
5. Nome: LUDMILA REJANE FREITAS BRANDAO			
6. CPF: 052.656.536-51		7. Endereço (Rua, n.º): Avenida Benjamin Constant Centro nº 74 CAMBUQUIRA MINAS GERAIS 37420000	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: (35) 3251-2613	10. Outro Telefone:
		11. Email: ludmilaufv@yahoo.com.br	
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do paramProjeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao paramProjeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.			
Data: <u>08</u> / <u>11</u> / <u>2018</u>		 Assinatura	
<b>INSTITUIÇÃO PROPONENTE</b>			
12. Nome: UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG		13. CNPJ: 17.879.859/0001-15	14. Unidade/Orgão:
15. Telefone: (35) 3299-1318		16. Outro Telefone:	
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.			
Responsável: <u>Sandro Amadeu Queiroz</u>		CPF: <u>424.421.840-87</u>	
Cargo/Função: <u>Reitor</u>			
Data: <u>15</u> / <u>04</u> / <u>2019</u>		 Assinatura	
<b>PATROCINADOR PRINCIPAL</b>			
Não se aplica.			

Aprovado na 180ª Reunião Colegiado CEP