



# **CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

*Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016*  
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

Geovanna Gomes de Moraes

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da  
Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO

Palmas – TO

2019

Geovanna Gomes de Moraes

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da  
Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Thaís Moura Monteiro.

Palmas – TO

2019

Geovanna Gomes de Moraes

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da  
Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e  
apresentado como requisito parcial para obtenção do  
título de bacharel em Psicologia pelo Centro  
Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA)

Orientadora: Profa. Me. Thaís Moura Monteiro.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Prof. Me. Sonielson Luciano de Sousa

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni

Universidade Federal do Tocantins - UFT

Palmas – TO

2019

*À Deus, minha força e proteção.*

*À minha família, com quem aprendi sobre o amor.*

*Ao meu companheiro de vida, o seu carinho me sustentou até aqui.*

*Aos amigos, por suas palavras de incentivo, cuidado e compreensão.*

## AGRADECIMENTOS

Deus, obrigada por me acompanhar e cuidar de mim em todos os momentos, obrigada por Tua presença todos os dias, obrigada por Tua força e pelo teu amor incondicional. Sem Ti, nada disso seria possível.

Agradeço a minha família, meus pais, Josefa e Geovan, meu irmão, Raynel, e meu companheiro de vida, meu amor, William.

Gratidão eterna à vocês que me acompanharam nessa graduação, viram minha correria e sempre fizeram de tudo para me ajudar e me apoiar. Principalmente nesses últimos anos, minha mãe sempre cuidando de mim, preparando meus lanches, meu cuscuz e farofa de ovo que me mantinham em pé, não pelo alimento, mas pelo amor ao preparar cada café da manhã. O seu amor me manteve e me mantém em pé.

Ao meu pai que, mesmo com a sua vida corrida, se adaptava à minha vida corrida e sempre, sempre me levou e buscou nas aulas da faculdade, nos estágios e em todas as infinitas atividades que fazia. Mesmo com o seu cansaço nunca permitiu que eu pegasse chuva ou sol. Obrigada por sempre me incentivar a participar de cursos e me manter atualizada nos conhecimentos. Me ensinar a ser a melhor do mercado e não mais uma no mercado. Você é o melhor!

Ao meu irmão, parceiro e amigo, que durante toda a graduação (e vida) parava para me ouvir falando sobre meus sonhos, projetos e sempre quando eu chegava em casa e tinha que ir para o próximo turno a tarde, já tinha feito o almoço, e sempre esperava os dias que eu almoçava em casa para fazer a comida que mais gostava. Eu amo você inexplicavelmente.

Ao meu amor e companheiro, mesmo nos momentos que me ausentei, ele se fez presente. Cuidando de mim, sendo meu calmante (natural), me apoiando e incentivando, mas também me “freando” sempre que percebia que estava acelerada e prestes a adoecer. Obrigada, vida, por todos os chocolates, sorvetes, hambúrgueres, obrigada por estar comigo nos meus momentos difíceis, por me ouvir quando eu tinha tanta coisa a dizer, ou ficar ao meu lado quando eu não tinha absolutamente nada a falar, bastava o seu colo, carinho e amor. Eu te amo infinitamente.

Agradecer, também, uma pessoa que foi fundamental e imprescindível para meu crescimento enquanto pessoa e futura profissional, Thaís, um dia minha chefe, me proporcionou a aventura do primeiro estágio, contribuindo imensamente para meu desenvolvimento profissional e acima de tudo, como ser humano; no outro dia, minha orientadora de TCC e amiga. Não poderia escolher outra pessoa para caminhar junto comigo

nessa jornada tão árdua e ao mesmo tempo linda (como você me ensinou a enxergar), senão você. Não há palavras que sejam suficientes para externalizar minha gratidão por sua compreensão, apoio e suporte durante esse período. Obrigada, você é S-E-N-S-A-C-I-O-N-A-L!

Agradecer as amigadas, Joesandra, Caroline, Lavínia, Wiliane, Amanda e Josiane que entenderam meu sumiço, os inúmeros convites que tive que recusar; Joesandra, meu xodozinho e melhor amiga, especialmente, por tantas coisas que aconteceram nesses últimos anos, mas sempre compreendeu minha correria e, em alguns momentos, minha ausência. Carol, com seu jeito inédito de levar a vida mais leve e saber conversar do assunto mais sério ao mais engraçado em uma só conversa. Obrigada por deixar a minha vida leve com sua presença. Gratidão à minha companheira de guerra, Josiane, que me acompanhou em muitas atividades e aventuras na faculdade. Tantas noites mal dormidas, conversando sobre a dificuldade e o cansaço que permeava nossos dias nos últimos semestres. Você é incrível, e que felicidade poder dividir essa história, que foi a faculdade, com você. Lavinia, Wiliane e Amanda, que fazem parte da minha vida desde o primeiro dia da faculdade, a nossa amizade é baseado no aqui e agora! Nossos laços são fortes e indestrutíveis. Sem a força de vocês, palavras de incentivo, cuidado, isso não teria sido possível. Amo vocês, vocês são incríveis!

Minha gratidão se externaliza também aos meus professores fabulosos, com uma bagagem incrível que me ensinaram tantas coisas durante a graduação. Hoje, ocupam um papel a mais na minha vida: Ana Beatriz, me mostrou o mundo da Avaliação Neuropsicológica e me ajudou tantas vezes no TCC, já que é a rainha da pesquisa! Ruth e Muriel, a forma de ajudar e se colocarem no lugar do outro, é uma dádiva e raridade no mundo. Vocês são cheias de empatia e reciprocidade nas relações. Obrigada, vocês me ensinaram a ser uma profissional melhor.

Agradeço eternamente a minha banca, Liliam e Sonielson. Meu Deus! Suas contribuições foram de grande valia para o meu trabalho. Duas enciclopédias juntas. Obrigada por serem dois profissionais que incentivam os alunos no mundo da pesquisa. Vocês são luz e suas palavras me ajudaram a seguir firme!

Por fim, agradeço a trabalhadora “Adriana” por ter colaborado significativamente para a criação, inspiração e concretização desse trabalho. Sua fala, luta e amor pelo que faz, são exemplos. Obrigada, Dórkas, por ter proporcionado o início de toda essa trajetória, sua disponibilidade e auxílio durante o processo foram fundamentais. Ana e Cátia, servidoras da UPF de Palmas-TO, que estiveram presente e, mesmo com a correria do trabalho e com as dificuldades, não mediram esforços para ajudar.

## RESUMO

MORAIS, Geovanna Gomes de. **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO**: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO. 2019. 88p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia. Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO. 2019.

Tendo em vista a importância que o trabalho desempenha na vida dos sujeitos, sendo capaz de proporcionar ora momentos de prazer, ora momentos de sofrimento, este trabalho permitiu analisar as narrativas de uma trabalhadora da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO, identificando em seu discurso o trabalho prescrito e o real do trabalho, bem como, as vivências de prazer e sofrimento que permeiam o seu dia a dia. Além de analisar as narrativas pela nova morfologia do trabalho, também se utilizou do aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Dejours. Vale ressaltar que este trabalho pontua brevemente os desdobramentos desta teoria no Brasil. O percurso metodológico desta pesquisa iniciou-se pela realização do Estudo de Caso com uma Agente Penitenciária, utilizando a entrevista semiestruturada de Facas (2009). Para a interpretação e compilação dos dados, utilizou-se da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011). Foi realizada a transcrição da entrevista e leitura, a partir disso, foram elencadas categorias, para auxiliar no processo da discussão e análise. Os resultados encontrados foram com relação a organização do trabalho (normas, tarefas, riscos, responsabilidades, relações com pares, trabalho prescrito e real do trabalho), condições de trabalho, aceleração, intensificação e precarização. Por fim, foi possível verificar que os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois as análises das narrativas da agente contemplaram as modificações do trabalho, prescrito e real do trabalho além do prazer e sofrimento nas suas atividades laborais.

Palavras-Chave: Narrativas; Agente Penitenciário; Prazer no trabalho; Sofrimento no trabalho; Psicodinâmica do Trabalho.

## ABSTRACT

MORAIS, Geovanna Gomes de. **PLEASURE AND SUFFERING AT WORK**: analysis of the narratives of an agent of the Female Prison Unit of Palmas-TO. 2019. 88p. Course Completion Work (Graduation) - Psychology Course. Luterano University Center of Palmas, Palmas/TO. 2019.

Considering the importance that the work plays in the life of the subjects, being able to provide now moments of pleasure, now times of suffering, this work allowed to analyze the narratives of a female worker of the Feminine Prison Unit of Palmas-TO, identifying in his discourse the prescribed work and the real work, as well as the experiences of pleasure and suffering that permeate your daily life. Besides analyzing the narratives by the new morphology of the work, also the theoretical contribution of the Psychodynamics of the Work, developed by Dejours, was also used. It is worth mentioning that this paper briefly points out the developments of this theory in Brazil. The methodological course of this research began with the completion of the Case Study with a Penitentiary Agent, using the semi-structured interview of Knives (2009). For the interpretation and compilation of the data, we used the Content Analysis (BARDIN, 2011). The transcription of the interview and reading was performed, from this, categories were added to assist in the process of discussion and analysis. The results were related to work organization (norms, tasks, risks, responsibilities, peer relations, prescribed work and actual work), working conditions, acceleration, intensification and precariousness. Finally, it was possible to verify that the objectives of the research were reached, because the analysis of the narratives of the agent contemplated the modifications of the work, prescribed and real of the work besides the pleasure and suffering in its work activities.

Keywords: Narratives; Prison guard; Pleasure at work; Suffering at work; Psychodynamics of Work.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Dados da participante da pesquisa. ....	44
Quadro 2 – Dados Sociodemográfico.....	77

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CEULP	Centro Universitário Luterano de Palmas
DORT	Distúrbio osteomuscular Relacionado Ao Trabalho
LER	Lesão por esforço repetitivo
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
SMRT	Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFT	Universidade Federal do Tocantins

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO E SEUS EFEITOS.....	17
2.2 O TRABALHO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS NO BRASIL.....	22
2.3 O CAMINHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: NOTAS INTRODUTÓRIAS .....	26
<b>2.3.1 Prazer e Sofrimento nas organizações do trabalho .....</b>	<b>33</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>38</b>
3.1 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA.....	39
3.2 PARTICIPANTE DO ESTUDO DE CASO .....	40
3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO .....	40
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, REGISTRO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....	40
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	42
<b>3.5.1 Riscos .....</b>	<b>42</b>
<b>3.5.2 Benefícios.....</b>	<b>43</b>
<b>3.5.3 Desfechos .....</b>	<b>43</b>
3.5.3.1 Primário .....	43
3.5.3.2 Secundário .....	43
<b>4 RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1 TRABALHO PRESCRITO E REAL DO TRABALHO: <i>“O EDITAL PREVÊ QUE EU TRABALHE 40 HORAS SEMANAL, TODA SEMANA EU E TODOS OS COLEGAS TRABALHAMOS 48 HORAS POR SEMANA”</i> .....	45
4.2 PRAZER NO TRABALHO: <i>“FAZER O IMPOSSÍVEL COM PRATICAMENTE NADA DE RECURSO, É UM PRAZER”</i> .....	49
4.3 SOFRIMENTO NO TRABALHO: <i>“A GENTE SE SENTE HUMILHADA, É COMO SE A GENTE TIVESSE, TIPO ASSIM, VIVENDO UM TRABALHO ESCRAVO”</i> .....	50
<b>5 DISCUSSÃO .....</b>	<b>57</b>
5.1 PRECARIZAÇÃO, ACELERAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO: O SOFRIMENTO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	57
5.2 PRAZER NO TRABALHO .....	62
5.3 O LUGAR DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO .....	65
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>70</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>85</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho está presente na vida das pessoas desde a pré-história, existindo indícios por meio da caça e da pesca até a chegada da cultura agrária, por meio da criação de animais e do plantio. E, desde então, tem participação importante para a constituição de identidades (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004). O ser humano, ao trabalhar, entra em contato com o mundo exterior, transforma-o e é transformado por ele por meio das relações, tornando-se, portanto, central na vida das pessoas, tendo poder de modificar o outro e a si.

Com o processo acelerado da globalização e, conseqüentemente, a necessidade do sujeito em satisfazer suas necessidades, novamente pode-se reafirmar a centralidade do trabalho exposta anteriormente. Freitas (2013) contribui sobre esse termo ao falar dos impactos que o trabalho possui na vida dos sujeitos, justamente por ter uma carga social fortemente atrelada à construção da identidade. Eles apontam que o trabalho é uma posição importante para explicar o sujeito enquanto ser social.

Nesse cenário do século XXI, pensar no sujeito é pensar, também, no trabalho, sendo este fundamental para proporcionar condições básicas de sobrevivência e a existência deste, já que junto a ele, está ligado o papel social que o sujeito ocupa por meio da sua posição profissional (PONTIERI, 2008). Para Azevedo (2011), o trabalho é identidade. O indivíduo se constitui a partir da sua atividade laboral por meio do coletivo. Isso significa que o trabalho constitui papel importante nas relações sociais, no momento que o sujeito entra em contato com outras pessoas, se conecta a outros contextos, ele também é transformado, se modifica ou se constrói. O trabalho envolve afeto e relacionamentos (FREITAS, 2013).

Por meio desse cenário, houve o interesse em estudar sobre o trabalho dos agentes penitenciários e buscar, por meio da narrativa de uma trabalhadora da Unidade Prisional Feminina de Palmas - TO, entender como se configura a organização do seu trabalho, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Dejours, iniciada na França, por volta de 1980.

A Psicodinâmica do Trabalho teve grande influência da Psicopatologia do Trabalho. As contribuições vieram pelo interesse em saber como os processos de trabalho afetam a saúde mental dos trabalhadores, como cada atividade profissional, ao longo de sua jornada de trabalho, de vários meses ou anos, poderiam afetar a forma de pensar, de se relacionar e de sentir. A partir disso, observou que existia diversas patologias que eram ligadas às atividades profissionais. Uma das patologias estudadas foi a Neurose das telefonistas, comportamentos viciados, “tiques” que elas desenvolveram ao longo do tempo de trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho é explicada a partir da organização do trabalho, entre o trabalho prescrito e o real do trabalho. Seligmann-Silva (2011) pontuou que a PdT busca superar esse distanciamento. Isso significa que as atividades formais previstas pela organização (trabalho prescrito) são divergentes do trabalho executado de fato (trabalho real), e é a partir disso, desse distanciamento, que se pode configurar o sofrimento, pois o sujeito se depara no real com a sua incapacidade diante do prescrito.

O sofrimento no ambiente de trabalho pode ser subdividido em 3 tipos: patogênico, ético, e, por último, o sofrimento criativo (BUENO; MACÊDO, 2012). Ele não deve ser pensado como adoecimento, mas como alerta para que haja ação mobilizadora. Essa mobilização é chamada de fontes de prazer. Prazer é um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento do outro pelo seu trabalho (MENDES; MULLER, 2013).

O prazer pode ser alcançado, por exemplo, por meio da fala, sendo essa um modo de agir sobre o ambiente de trabalho, pois, é por meio dela que os trabalhadores podem verbalizar sobre suas rotinas de trabalho, expressar suas impressões, sentimentos e percepções relacionadas à organização do trabalho (ARAÚJO, 2013). Diante disso, a utilização da análise de conteúdo (BARDIN, 2011) será importante para coletar os dados necessários acerca da organização do trabalho e realizar as ligações possíveis com a teoria supracitada e a prática.

Nessa perspectiva, os agentes penitenciários estão inseridos diversas vezes em ambientes que oferecem mínimas condições para promover ou prevenir saúde mental. Segundo Fernandes et al. (2002, p. 808) eles “são encarregados de revistar presos, celas, visitantes, conduzir presos, realizar a vigilância interna da Unidade e disciplinar a refeição dos presos”. Possuem salários muito menores do que mereceriam e carga horária estressante. São aliciados diversas vezes para conseguir manter sua segurança, de sua família, ou conseguir um valor a mais na própria renda, assim como precisam lidar com a ordem, com a lei e, ao mesmo tempo, com o crime e a desordem. Desconfiam dos presos e dos próprios trabalhadores. Não existe segurança, nem dentro do presídio, nem fora dele. Por consequência, não existe lazer, não existe descanso, precisam estar em alerta (MORAES, 2013).

Por fim, buscou-se, a partir da fala de uma agente penitenciária, conhecer a organização do seu trabalho, as fontes de prazer, as condições físicas e estruturais, assim como as dificuldades que surgem na sua atividade, os sentimentos, a forma para lidar com essas situações, a forma como o trabalho se configura na vida dessa trabalhadora.

O que é possível observar, com relação ao mundo do trabalho, é que o mesmo tem passado por transformações visíveis, voltadas para as suas formas de organização

contemporânea, gerando um contexto em que as condições são cada vez mais flexíveis e instáveis: precarização das atividades e, muitas vezes, de forma subentendida, perdas dos direitos e das garantias conquistadas historicamente. Essa realidade pode permear a vida de homens e mulheres, mas o que se pode verificar é o peso maior, dessas modificações, sobre as mulheres, pois são elas que ficam mais suscetíveis às dificuldades de inserção no mundo do trabalho. Isso acontece, a divisão e as desigualdades entre os gêneros, pela influência do patriarcado que permeia a sociedade capitalista (NASCIMENTO, 2017, DANTAS; CISNE, 2017).

O trabalho da mulher, na sociedade patriarcal, é menos valorizado e possui menor relevância, já que esta é colocada como submissa ao homem. Essa divisão social e sexual no âmbito do trabalho é o que orienta para as funções apontadas como meramente masculinas ou meramente femininas. Ou seja, essa divisão pode ser dividida em dois princípios: o da hierarquia, que prevalece o trabalho do homem sobre o da mulher, e o da separação, que significa as distinções do que seja trabalho para o homem e trabalho para mulher (NASCIMENTO, 2017, DANTAS; CISNE, 2017).

Nessa configuração, observa-se que este cenário tem estado em constante mudanças, as mulheres ocupam cargos na área empresarial, de segurança pública, escolhem (ou não) formação superior ou cargos públicos.

É por meio disso, que houve o interesse em pesquisar sobre o trabalho de uma agente penitenciária de Palmas-TO, por saber que o contexto laboral passa por mudanças de precarização, aceleração, intensificação das jornadas, além de mudanças voltadas para o lugar que as mulheres têm ocupado no mercado de trabalho. Diante disso, quais são as narrativas de uma agente penitenciária sobre o trabalho que realiza na Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO?

Visando responder a esse questionamento, o objetivo geral deste trabalho é de analisar as narrativas do trabalho de uma agente penitenciária da Unidade Prisional Feminina (UPF) de Palmas-TO. Para que seja alcançado esse propósito, pensou-se nos seguintes objetivos específicos: identificar, nas narrativas da agente penitenciária, o trabalho prescrito e o real do trabalho; bem como descrever as narrativas de prazer e/ou sofrimento de uma agente penitenciária sobre o seu contexto laboral.

Segundo Merlo et. al. (2014, p. 5) “a saúde do trabalhador e da trabalhadora pode ser entendida como um conjunto de fatores que determinam a qualidade de vida”, nesse caso, pode envolver questões relacionadas à alimentação, à moradia, à educação, ao transporte e ao lazer, além de acesso aos bens e serviços essenciais que contribuem para saúde. “Também,

como direito de todo trabalhador e trabalhadora está a garantia de trabalho e o ambiente saudável que não gere adoecimento ou morte” (MERLO; BOTTEGA; PEREZ 2014, p. 5).

Os dados estatísticos, de acordo com a Previdência Social (BRASIL, 2014), mostram que as permissões de auxílio-doença para acidentes voltados ao trabalho, bem como para casos de transtornos mentais aumentaram no primeiro semestre de 2011, cerca de 19,6%, quando comparado a mesma época do ano anterior. Os casos de afastamento por transtornos mentais subiram de 612 no ano de 2006 para 12.818 em 2008. Em 2010 esse número caiu para 12.150, mas em 2011, a concessão para auxílios-doença voltou a subir, passando para 12.337. “Nesse último ano, as doenças que mais compõem essas concessões são Episódios Depressivos, Outros Transtornos Ansiosos e Reações ao Estresse Grave e Transtornos de Adaptação” (MERLO, 2014, p. 17).

Foi lançado em 2014 o Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, nele aponta que as doenças motivadas por fatores de riscos ergonômicos – tais como má postura e esforços repetitivos – e sobrecarga mental têm sido as principais causas de afastamento do trabalho (BRASIL, 2014). O estudo mostra uma estimativa dos auxílios-doença e das aposentadorias por invalidez – benefícios por incapacidade – concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no período de 2000 a 2011. Dentro desse tempo pode ser observado que as doenças motivadas por fatores de riscos ergonômicos e a sobrecarga mental têm superado os traumáticos.

A depressão tem sido responsável por afastar milhares de trabalhadores todos os anos. Em 2016, por exemplo, a partir do levantamento feito pelo site Globo.com (2017), aproximadamente 75 mil trabalhadores foram afastados por esse motivo. Representam cerca de 37,8% dos afastamentos por transtornos mentais, ansiedade, transtornos bipolares, além dos transtornos mentais ligados ao consumo de álcool e cocaína. “No ano passado, mais de 199 mil pessoas se ausentaram do mercado e receberam benefícios relacionados a estas enfermidades, o que supera o total registrado em 2015, de 170,8 mil” (O GLOBO, 2017).

Cabe destacar que a psicologia é uma área que está à disposição da sociedade, com foco na saúde mental dos sujeitos. Contudo, esse ainda é um assunto pouco explorado, por esse motivo, o interesse em buscar possibilidades de pesquisas com esses profissionais, ouvi-los e entender quais as necessidades, as dificuldades e os benefícios que encontram em seu trabalho, para que facilite o direcionamento em outras pesquisas e possibilite intervenções mais assertivas, considerando as peculiaridades de cada contexto.

Foi possível observar que não existem muitos estudos sobre os agentes penitenciários no Brasil, visto que ainda é um tema pouco estudado (BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO,

2016). Ao verificar os trabalhos realizados nessa área, não pode ser encontrado no Tocantins, até o momento, estudos realizados na área envolvendo prazer e sofrimento na Unidade Prisional, seja feminina ou masculina. Por isso, percebeu como sendo uma porta de entrada para que outros pesquisadores passem a explorar sobre o assunto.

De acordo com o Edital nº 04/2014 e com a Lei Nº 2.808 de 12 de Dezembro de 2013, que prevê a criação de plano de cargo, carreira e remuneração para o grupo de Defesa Social e Segurança Penitenciária, fazem parte do quadro os cargos a seguir: “I - Técnico em Defesa Social; II - Técnico Socioeducador; III - Analista em Defesa Social; IV - Analista Socioeducador; V - Assistente Socioeducativo” (GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS, 2013, p. 8). Verifica-se, dessa forma, o quanto os profissionais desta área são recentes no estado do Tocantins.

Entendendo que o trabalho faz parte da vida das pessoas e é importante para construção de identidades, torna-se imprescindível pensar que essa classe de trabalhadores precisa de maior visibilidade, precisa ser reconhecida, assim como ter espaços para circulação da palavra, do afeto, das angústias, dos sofrimentos e dos prazeres. Assim, o olhar da pesquisadora, vinculada a uma instituição privada, sob uma perspectiva pública, torna-se importante para desmistificar os preconceitos acerca dessa realidade, além de possibilitar estreitar os laços dos dois contextos.

Dessa forma, a produção científica pode auxiliar em reflexões, discussões e, conseqüentemente, em transformações de cunho teórico e/ou prático. Logo, a produção de estudos e conteúdos sobre o sofrimento no ambiente de trabalho pode ser o início de um processo de mudança, com acesso às informações científicas seguras, que começa na academia e estende seus reflexos para a realidade social.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo o leitor encontrará assuntos relacionados ao trabalho, sua importância e centralidade na vida dos sujeitos; além de ressaltar quais as possíveis consequências psicopatológicas dessa nova configuração do trabalho na vida dos trabalhadores. Em seguida, será abordado algumas pesquisas e informações acerca do trabalho desenvolvido por agentes penitenciários, trabalho este que está marcado por pressões e ameaças constantes. Soma-se a isso, os caminhos percorridos da Psicopatologia do Trabalho, com foco na doença do trabalhador, para a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Dejours, na França, com foco mais amplo, dedicando-se ao sofrimento e prazer do trabalhador e a forma de organização do trabalho (prescrito e real). Levantou, a título de informação, a influência dessa abordagem no Brasil, tendo como precursora a Professora Ana Magnólia Mendes na Universidade de Brasília (MENDES, 1994).

### 2.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO E SEUS EFEITOS

O trabalho possui papel central na vida dos sujeitos, as pessoas estão em contato com o trabalho desde a pré-história. Por exemplo, o trabalho já existia como forma de sobrevivência, no início utilizavam-se da caça, da pesca e da agricultura para garanti-la. Na contemporaneidade, foram agregadas novas percepções ao trabalho, desempenha não só o papel de garantir a sobrevivência, mas é visto, também, como uma forma de autorrealização, bem-estar, fonte de prazer e sofrimento, assim como possui papel fundamental na construção das identidades dos indivíduos (MERLO et. al., 2014).

Na visão de Marx (1985), o trabalho é essencial para explicar o indivíduo enquanto ser social. O ser humano, ao estar em contato com o trabalho, produz e se autoproduz. Ele constrói formas de viver e se transforma ao longo da sua atividade. Com o início do capitalismo e com o aumento da produção, os indivíduos foram submetidos a uma nova organização de trabalho, com mudança nos ritmos e na divisão do trabalho, com horários e metas preestabelecidas. Ao final do processo, o produto do trabalho não pertencia mais ao trabalhador, mas ao dono do capital, quem compra o produto.

Antunes (1995) contribuiu ao explicar sobre o trabalho abstrato e o trabalho concreto. Para esse autor, o trabalho concreto diz respeito ao valor útil do produto, o valor de uso. É a energia que o trabalhador gasta para fabricar o produto e atender às necessidades de outras pessoas. Enquanto no abstrato, o produto não é visto ao final do processo, pois ele se

transforma em mercadoria de troca. O trabalho abstrato torna-se o trabalho alienado, visto que, quem trabalha não controla o produto do seu trabalho.

Para Antunes (1995) e Alves (2007), o capitalismo tem contribuído para aumentar essa alienação e, conseqüentemente, a precarização do trabalho, desde o século XVI. Mas ao passo que houve esse aumento, também foram significativas as mudanças com relação aos direitos sociais e políticos dos trabalhadores, como estabilidade no trabalho, aumento regulares de salários, previdência social, décimo terceiro, férias, entre outros. Porém, com a nova estruturação do capitalismo e com a globalização, emerge uma nova preocupação, a flexibilidade do trabalho. Nela, o trabalho precário está intimamente relacionado ao trabalho incerto, visto que os trabalhadores assumem o risco da sua atividade, como é o caso dos trabalhadores informais.

A intensificação e a flexibilidade do trabalho são características visíveis que vieram junto com o capitalismo. Sobre essa nova configuração do trabalho, houve o alongamento das jornadas de trabalho, os trabalhadores passaram a trabalhar por um período de tempo maior, com isso, houve maiores cargas de tarefas, exigindo esforços ainda maiores para continuarem produtivos e valorizados. Outro ponto característico da intensificação é com relação à velocidade e ao acúmulo de atividades, antes uma atividade poderia ser exercida por muitas pessoas, hoje em dia, o que se observa, é a sobrecarga dirigida a uma pessoa e às exigências por produtividade (DAL ROSSO, 2008, 2017).

Busca-se um trabalhador polivalente, com habilidades para realizar várias atividades ao mesmo tempo, em uma mesma jornada de trabalho, versátil e como Dal Rosso (2008, p. 123) propõe o trabalhador precisa “ser um faz-de-tudo”, pois, a depender da gestão, há uma cobrança significativa por resultados, seja causada por uma pressão interna ou externa sobre o trabalhador. Como consequência dessas novas formas de trabalho, os problemas de saúde aumentam com essa intensificação, gerando diversos problemas emocionais, como o estresse, e problemas físicos, como a gastrite e os movimentos repetitivos, por exemplo (DAL ROSSO, 2008, 2017).

Essa nova forma de trabalho, exposta até aqui, diz respeito à nova morfologia do trabalho explicada por Antunes (2012) como sendo todas essas modificações ocorridas nas atividades do trabalho durante o capitalismo, ao venderem a sua força de trabalho em troca de salários não condizentes com suas atividades. Alto índice de periculosidade, jornadas de trabalho longas e exaustivas, sede por produção e, conseqüentemente, acarreta na criação de trabalhadores que são influenciados por essa configuração de trabalho.

A flexibilidade está relacionada também a essas novas formas de trabalho, o trabalhador possuía uma “pseudoestabilidade”, este tinha algumas certezas sobre condições financeiras mínimas para sustentar sua família, garantir educação e moradia para seus filhos, laços estáveis nos seus relacionamentos interpessoais, dentro ou fora do ambiente de trabalho (CARMO, 2016). Porém, com o padrão flexível, descrito por Dal Rosso (2008, 2017), o que prevalece é a instabilidade, incertezas que permeiam questões de renda, local de trabalho, aposentadoria e garantia de saúde e educação.

Diversas vezes, por meio dessa nova estruturação, os trabalhadores são submetidos à precarização que abarca questões relacionadas à estrutura do ambiente de trabalho aos direitos mínimos que se espera que sejam respeitados e cumpridos: salário mínimo; jornada de trabalho; férias anuais; descanso semanal remunerado e muitos outros benefícios (CARMO, 2016). Essa realidade de intensificação, de flexibilidade e de precarização dos serviços, permeia o cenário do adoecimento ou sofrimento no trabalho, já que influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador.

Cabe destacar que o trabalho precário não é tema discutido somente na contemporaneidade. Desde a antiguidade, o trabalho está associado ao castigo e as condições insalubres da escravidão e servidão. Porém, não havia mínima preocupação das consequências disso a longo prazo e, somente a partir da Revolução Industrial, que se começou a pensar na saúde mental dos trabalhadores que estavam submetidos a longas e exaustivas jornadas de trabalho (ALBORNOZ, 1988).

É por meio dessa construção histórica, cultural e econômica que o trabalho se configura como central na vida dos sujeitos. Para Dejours (2004) trabalhar está para além de produzir, trabalhar é viver junto. O trabalho é construído no social, por meio do outro (MERLO et. al., 2014). E é por meio do outro que o sujeito se transforma e modifica sua ação. Essa ação está ligada à manifestação, à atividade, à paixão, à motivação, à subjetividade e à pluralidade (coletivo/social). O trabalho perpassa a criatividade, a inventabilidade, a descoberta. O trabalho foge do tradicional para se atrelar à criação (FERREIRA, MACÊDO, MARTINS, 2015). A partir do social, do viver junto na ação do trabalho, o indivíduo também constitui sua subjetividade, construindo sua identidade (AZEVEDO, 2011).

No que concerne à centralidade do trabalho, esse termo pode ser pensado com relação à dedicação e ao tempo investido nele. Segundo Kubo e Gouvêa (2012), nas sociedades industrializadas, uma pessoa gasta cerca de um terço do seu dia direcionada ao trabalho. Entende-se que a distribuição desse tempo não é somente à atividade realizada no dia, mas todo o tempo gasto na vida dos indivíduos para preparar sua entrada no mercado de trabalho,

por meio de escolas e de capacitações técnicas. Esses investimentos estão ligados à centralidade do trabalho na vida das pessoas, bem como ao nível de importância que essa atividade desempenha no âmbito pessoal e social.

Pode-se dizer que o trabalho assume uma característica paradoxal, pois, ao mesmo tempo em que é analisado em uma perspectiva benéfica para o sujeito, também é visto como algo danoso, representando uma forma de controle social e promovendo o sofrimento humano (SOUZA; CORREA, 2016, p. 127-128).

Diante disso, pode-se identificar que mesmo com essas características paradoxais, ora como fonte de prazer, ora como fonte de sofrimento, o trabalho ocupa uma condição central na vida do sujeito. Para Freitas (2013, p. 78) o termo “diz respeito à importância que o trabalho tem, independentemente das diversas formas de sociedade, como elemento principal para compreender a atividade concreta dos homens na sua interação com o mundo”.

O mundo do trabalho tem sofrido modificações estruturais nas últimas décadas em dimensões práticas que podem gerar consequências para a vida dos indivíduos. Pode-se observar essas transformações pelo aumento do individualismo. Na modernidade, valorizava-se o pertencimento a grupos e aos coletivos, hoje em dia, nota-se a prevalência do individualismo, acarretando, assim, a fragmentação e o isolamento do sujeito no ambiente de trabalho, fruto de grande competitividade. O sujeito deve se apoiar, cada vez mais, em si próprio (CARRETEIRO, 2014).

Outra mudança pontuada por Carreteiro (2014) é a realização de tarefas no menor tempo possível, caracterizado pela temporalidade. Outro termo associado é o de produtividade, buscam tornar os trabalhadores os mais rentáveis possíveis. Essa redução no tempo de produção está vinculada à produtividade. Essa configuração exerce peso sobre os trabalhadores, pois, a partir de uma lista de critérios, está também as avaliações constantes que as instituições fazem para qualificar as atividades que os sujeitos estão desempenhando. Incentivam a competitividade e ainda mais o individualismo já que essas avaliações são importantes para critérios de promoção (CARRETEIRO, 2014).

É cobrado do trabalhador a excelência, o mesmo deve realizar o trabalho da melhor maneira possível, cumprir as indicações prescritas na organização onde trabalha (CARRETEIRO, 2014). Para esse sujeito, não se torna possível as falhas e os erros, sua excelência deve ser contínua. A imagem do trabalhador é concebida no plano ideal, onde este não comete erros e está sempre dando o melhor de si (CARRETEIRO, 2014).

A partir dessas modificações estruturais na organização do trabalho, Dominique Lhuillier (2006 *apud* CARRETEIRO, 2014) apresenta três grandes formas de sofrimento: a atividade aprisionada, a atividade impedida e às patologias da solidão.

A primeira é com relação à sobrecarga do trabalho, seja física ou mental. Há, por um lado, o desejo em lidar com o excesso, este trabalhador não precisaria lidar com seus limites e nem se sentir impotente diante do trabalho. Por outro lado, essa carga pode parecer impossível de ser carregada quando o sujeito não conseguir mais conciliar as atividades. O sofrimento surge podendo paralisar o trabalhador, de forma física e psíquica, até levar à depressão (MENDES; MORAES; MERLO, 2014).

A atividade impedida deve ser pensada pelo contexto de trabalho que impede o sujeito de realizar sua atividade ou o sujeito que não possui uma atividade. A falta do trabalho pode gerar um vazio por não se sentir valorizado, por si ou por outros, já que o trabalho participa do processo de construção da subjetividade e do reconhecimento social. A ação no trabalho permite que o sujeito exista e perceba sua importância para a existência do outro. Diante disso, indivíduos privados de trabalho podem ser tomados pela depressão, já que um aspecto importante da estruturação do eu foi retirado (CARRETEIRO, 2014).

Por fim, o último dos três tipos de sofrimento proposto por Lhuillier (2006) são as patologias da solidão. Reitera-se a ideia, aqui, do individualismo citado anteriormente, já que é possível notar uma fragilização nos coletivos de trabalho (CARRETEIRO, 2014), ou seja, destaca-se a individualidade em detrimento das equipes de trabalho. A gestão que não valoriza às equipes, é a mesma que se atém às metas, ao alto desempenho, dedica-se à excelência e às avaliações das atividades que os trabalhadores realizam.

É diante desse cenário que se observa o quanto o trabalho possui impactos significativos na vida dos sujeitos desde os tempos mais antigos, por exemplo, auxiliando na construção da identidade por meio do outro, do social. Para Marx (1985) o trabalho é uma categoria central que explica o sujeito enquanto ser social, por meio da sua ação concreta no mundo, age, se orienta, desenvolve os seus afetos, se constitui pelo trabalho.

Além disso, observa-se o quanto houve mudanças ao longo dos anos, com o advento do capitalismo, nas formas e nos ritmos de trabalho, ocasionando sérios prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores. As pessoas são cobradas a estarem sempre produzindo, não podem ser lentos, não podem ficar para trás, muito menos pensarem sobre seu trabalho, porque isso denota atraso no seu ritmo. Para não serem cobrados e vistos como improdutivos, sucumbem à aceleração (REGO, 2013).

Brum (2016) pontuou que os sujeitos estão submersos ao novo estilo de vida acelerado, isso também se estende ao trabalhador, onde nessa sociedade do desempenho, em que se valoriza condições de intensificação do trabalho, agilidade em suas produções, precarização dos serviços, o sujeito consegue trabalhar 24 horas por 7 dias na semana, ser

senhor e escravo ao mesmo tempo. Nessa estrutura os trabalhadores se encontram, como Brum (2016) nomeou, “exaustos-e-correndo-e-dopados”, em meio a flexibilização da época, estar nessa tríade virou uma condição de existência. O corpo mostra os primeiros sinais de cansaço, de fadiga, se estressa, se deprime, mostrando suas limitações a essa velocidade não humana. A consequência é o sujeito dopado, pois, para Brum, somente dopados para continuar “exaustos-e-correndo”.

Diversas são as consequências dessa atual configuração de trabalho, que vão para além da LER/DORT<sup>1</sup>, são elas: as patologias relacionadas ao estresse, fadiga, problemas cardiovasculares, dores de cabeça, ansiedade, depressão, irritabilidade, insônia, hipervigilância, vivências de medo, entre outras patologias que podem emergir a depender da situação que o trabalhador esteja vivenciando. Esses trabalhadores não conseguem mais pensar qual o nível da necessidade para o momento, simplesmente correspondem automaticamente, seu pensamento fica anestesiado, impedido de refletir criticamente sobre a demanda (REGO, 2013).

Dessa forma, ao pensar o quanto o trabalho possui forte influência para a vida pessoal e para a vida social dos indivíduos, como meio de garantir seu conforto, alcançar objetivos, garantir qualidade de vida pessoal e em suas relações, depara-se com sujeitos que não podem mais pensar sobre a atividade que realiza para não serem vistos como lentos e improdutivos, sujeitos acelerados para conseguir comprimir todas as suas funções em jornadas de trabalho exaustivas, sujeitos submersos à flexibilidade e à precarização do trabalho, corpos que se mostram cansados frente à essa intensificação.

Diante desse contexto, houve a preocupação dentre tantas outras atividades que também se apresentam com essas características, em realizar um estudo com agentes penitenciários, estes que estão diretamente ligados à aceleração, à intensificação e à precarização dos serviços, uma vez que essa classe de trabalhadores está inundada por essas condições de trabalho, encontram-se sobpressão e ameaças constantes.

## 2.2 O TRABALHO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS NO BRASIL

As instituições prisionais foram criadas com o objetivo punitivo, coercitivo e preventivo, com a possibilidade de viabilizar a ordem e a segurança pública. Historicamente, as prisões têm sido consideradas como locais de repreensão e aplicação de penas. Entretanto, o que existe na contemporaneidade são as tentativas de mudanças do sistema prisional,

---

<sup>1</sup> LER: Lesão por esforço repetitivo / DORT: Distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho.

modificando a imagem construída ao longo dos anos por locais que visem à ressocialização e à prevenção (JESUS FILHO, 2017).

Intrínseco a essas mudanças, encontram-se às atividades desempenhadas pelos agentes penitenciários, que independentemente das variadas terminologias para identificar esses profissionais (agentes penitenciários, agentes prisionais, agentes de segurança penitenciário), o seu trabalho em ambientes punitivos, serem agentes disciplinadores e desempenharem funções de vigilância, torna-se uma condição (JESUS FILHO, 2017).

Ao longo dos anos, o trabalho realizado pelo sistema prisional foi questionado, a imagem desses profissionais também foi alvo de transformações. O que se observa é a importância que a sociedade passou a depositar nesses trabalhadores, pois, mesmo com sua atuação ambivalente, ora atuando de maneira coercitiva, ora de maneira mais educativa, buscam, mesmo com suas inúmeras dificuldades, a reinserção social dos apenados (JESUS FILHO, 2017).

Jesus Filho (2017) aponta que o objetivo do sistema penitenciário é a retenção e a custódia dos detidos e a reintegração dessas pessoas novamente à sociedade. Contudo, para que sejam cumpridas as devidas atribuições, se faz necessário além da atuação desses trabalhadores, um número maior de profissionais de outras áreas, sobretudo, de segurança e de apoio (FERNANDES *et al.*, 2002, CORRÊA, 2015).

No estado do Tocantins, essa atuação é consideravelmente nova, tendo a explicação sobre as atividades que esses profissionais devem desempenhar em 2013, com a Lei nº 2.808. Curiosamente, sua atuação, conforme o Edital 04/2014 e a lei supracitada, não destoa das atividades e atuações já mencionadas. Podem desempenhar funções relacionadas à

a) vigiar presos; b) zelar pela segurança das instalações carcerárias; c) vistoriar periodicamente as celas; d) controlar e fiscalizar: 1. a movimentação interna de presos; 2. o fluxo de eventuais visitantes; 3. o serviço de alimentação de presos; e) participar de operações policiais; f) realizar escolta intermunicipal e interestadual de presos; g) realizar investigação, busca e apreensão de objetos e pessoas; h) desempenhar outras atividades correlatas à Polícia Judiciária (GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS, 2013, p. 13).

É exigido do candidato que queira concorrer a vaga: Certificado de conclusão de ensino médio, aprovação no Curso de Formação de Agente Penitenciário e Carteira Nacional de Habilitação. O curso de formação é dividido em prova teórica e teste de aptidão física (GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS, 2014).

A Classificação Brasileira de Ocupações (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010) atribui as seguintes funções aos agentes penitenciários: vigiar dependências, áreas públicas e privadas como forma de prevenir, controlar e combater atitudes ilegais, como violência física ou porte de armas e munições, combater irregularidades. Buscam zelar pela segurança da

sociedade, controlam as movimentações de familiares e amigos em áreas de acesso livre, fiscalizam e escoltam pessoas e mercadorias, além de vigiarem os presos.

O trabalho desempenhado pelos Agentes Penitenciários (AP), chama atenção por ser uma atividade que demanda esforço psicológico, pois esses profissionais estão submetidos à desgastes emocionais e situações de estresse periodicamente. Demanda, também, esforço físico, visto que podem estar suscetíveis aos conflitos e às rebeliões, podendo, por exemplo, precisar da força para conter essas pessoas privadas de liberdade em atividades do dia a dia.

Por conseguinte, essa regulamentação (ibid., 2010) também descreve sobre a formação da ocupação prisional, como por exemplo, o requerimento de ensino médio completo e uma formação profissionalizante básica, com duração entre 200 e 400 horas. Além disso, discorre sobre o exercício profissional ao pontuar que trabalham em equipe ou individualmente, com supervisão permanente, em horários diurnos e noturnos, em turnos ou escalas, constantemente sofrendo pressões (JESUS FILHO, 2017).

Essa estrutura laboral dos Agentes Penitenciários pode ser considerada por Dal Rosso (2008) como intensidade, ou seja, todo e qualquer gasto de energia para realizar uma atividade. Está relacionada com o ato de trabalhar, o quanto depositam energia para realizar seu trabalho. Do trabalhador “é exigido algo a mais, um empenho maior, seja física, seja intelectual, seja psiquicamente” (DAL ROSSO, 2008, p. 20).

Dados de 2018 mostram que essa intensidade está presente nas prisões brasileiras. A partir de um levantamento feito pelo G1, dos 26 estados e do Distrito Federal, há uma média de 7 presos por Agente Penitenciário, ou seja, são 98 mil agentes em todo o país para se responsabilizar por mais de 686 mil presos (VELASCO; CAESAR, 2018).

Segundo Velasco e Caesar (2018), a proporção mínima desejável é de um agente para cinco presos, conforme uma resolução de 2009 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária. No Tocantins, por exemplo, há uma média de 3 presos por agente – a menor do país, são por volta de 1.387 agentes para 3.595 presos. O sindicato argumenta que há muitos afastados e reclama das más condições de trabalho e falta de segurança. Em 5 anos, cerca de 594 agentes foram feridos, 9 foram mortos e 300 foram feitos de reféns.

O Agente Penitenciário possui papel importante para a segurança nacional, visto que o funcionamento das instituições prisionais, lidar direta e diariamente com os apenados reclusos é uma das diversas atribuições do seu serviço. Outras atividades que competem a sua profissão é o trabalho em equipe, pois precisam, juntos, garantir a segurança nas prisões (BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016). Eles são encarregados de revistar as celas, os

presos, conduzi-los às suas respectivas atividades, desde o banho, recreação e às refeições (FERNANDES *et al.*, 2002, CORRÊA, 2015, JESUS FILHO, 2017).

Essas atribuições favorecem o contato direto com os reclusos, onde estão constantemente suscetíveis a várias situações que podem gerar estresse ou um possível quadro de hipervigilância, como por exemplo, em casos de intimidações, ameaças ou, até mesmo, agressões verbais. Correm risco de serem mortos ou feitos de reféns quando há rebelião ou fuga dos presos (FERNANDES *et al.*, 2002, BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016, JESUS FILHO, 2017).

Eles devem estar atentos a qualquer circunstância, serem proativos, possuir autocontrole, ter iniciativa e capacidade para agir diante de situações que envolvam tensão, ameaças ou agressões (BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016). Os agentes penitenciários não devem ser vistos apenas como uma categoria de polícia carcerária, mas como funcionários que são responsáveis pela reeducação e reintegração dos apenados. Contudo, são reduzidos os números de trabalhadores que cooperam para que essas atribuições previstas em lei serem desempenhadas (JESUS FILHO, 2017).

Deste modo, cabe aos agentes penitenciários realizar funções de vigilância, de segurança, além de reabilitação. Por essa ótica legal, estão sob total responsabilidade desses trabalhadores “a manutenção da ordem, o controle dos detentos, a reeducação, a reinserção social” (JESUS FILHO, 2017, p. 17).

Essas atribuições reforçam a ideia de que toda ação do sistema penitenciário é feita por eles. Ao passo que não existe condições físicas adequadas, materiais e técnicas adequados, tampouco a quantidade adequada entre internos e agentes, há uma sobrecarga de exigência da ordem, somada à responsabilidade de ressocialização e de atividades educativas (*ibid.*, 2017).

Torna-se inimaginável a realização integral da sua atuação observando todas essas condições em que são submetidos. Realizar controle sobre os atos de tantos indivíduos que estão sob sua custódia, além de buscar promover mudanças sociais, não parece uma tarefa fácil, ainda mais quando se leva em consideração a existência de algo maior que antecede os crimes, como condições sociais, psicológicas e econômicas, as quais estão para além da sua atuação (*ibid.*, 2017).

Pode ser observado, nesse contexto, implícitas discrepâncias entre o que há no discurso institucional (relacionado à ressocialização) e o que ocorre na prática (mínima recuperação de detentos, além de alto índice de reincidência). “São evidências taxativas das contradições existentes na fronteira entre as normatizações e as práticas objetivas do sistema

penitenciário” (JESUS FILHO, 2017, p. 17), acarretando complexidades relacionadas diretamente à ordem física e psíquica.

Por conseguinte, os agentes penitenciários apresentam diversos sintomas que podem estar ligados ao contexto exposto até aqui sobre as incongruências em sua atuação, cobranças, pressões, intensificação do trabalho, ambiente de trabalho com pouca estrutura física. Compreende-se que respostas emocionais e físicas ligadas ao estresse, desmotivação, baixo comprometimento organizacional, baixa produtividade, seja decorrente, principalmente, dessa atuação profissional e afeta diretamente os objetivos de segurança e de ressocialização dos estabelecimentos prisionais (JESUS FILHO, 2017).

Considerando o contexto supracitado (FERNANDES et al., 2002, CORRÊA, 2015, BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016, JESUS FILHO, 2017), os agentes penitenciários além de estarem expostos às situações que gerem risco a vida por meio de ambientes precarizados, insalubres, presenciar frequentemente intimidações ou ameaças, realizam, ainda, atividades que necessitam de constante autocontrole emocional. O trabalho desenvolvido sob algumas condições, antes de significar fonte de realização, prazer, bem-estar, pode estar intimamente ligado aos fatores que ocasionam desequilíbrios, sofrimento ou adoecimento psíquico ou físico. Essas questões de prazer e de sofrimento que perpassam no ambiente de trabalho serão melhor explicadas no próximo capítulo.

### 2.3 O CAMINHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: NOTAS INTRODUTÓRIAS

Apresentar, sucintamente, a construção da Psicodinâmica do Trabalho e as relações de prazer e sofrimento que permeiam a atuação de muitos trabalhadores torna-se a finalidade neste capítulo. Os conteúdos abordados até o momento sobre a centralidade do trabalho e seus efeitos, físicos e emocionais, além da sobrecarga e intensificação nas jornadas de trabalho, as atividades e situações em que os agentes penitenciários realizam suas funções, precarização, cobranças e pressões, são de suma importância para iniciar a construção histórica dessa abordagem que tanto contribuiu para a saúde mental dos trabalhadores.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho foi desenvolvida por Christophe Dejours, por volta de 1980, na França. Inicialmente ele se apoiou no aporte teórico da Psicopatologia do Trabalho para que pudesse desenvolver a Clínica Psicodinâmica do Trabalho (MERLO; MENDES, 2009, SOLDERA, 2016a, 2016b, MONTEIRO *et al.*, 2017). A seguir será explicado esse processo de transição.

Conforme Monteiro *et al.* (2017, p. 38) a PdT consiste “em um fundamento teórico e uma abordagem metodológica no campo da pesquisa-ação”. Como teoria propõe conceitos sobre as relações que acontecem quando o trabalhador entra em contato com o real do trabalho. Possui uma metodologia própria como intuito de “intervir nos espaços de trabalho a partir do reconhecimento dos fatores geradores de sofrimento, da mobilização e da transformação da organização do trabalho” (MONTEIRO, 2017, p. 38). Por essa razão possui estreita relação com a Saúde Mental e Trabalho.

A preocupação com a saúde do trabalhador é tema recente no Brasil. A Saúde Mental do Trabalhador veio ganhar força após a II Guerra Mundial, na França, pelas importantes contribuições da psiquiatria social (LIMA, 1998, SELIGMANN-SILVA, 2011). A chamada Psicopatologia do Trabalho surgiu nesse contexto, quando as instituições psiquiátricas tratavam a doença mental, isolando-a do convívio social.

Nesse período pós-guerra, o mundo do trabalho era visto apenas pela ótica saúde-doença, a esta configuração deu o nome de Psicopatologia do Trabalho. Os psiquiatras da época, meados dos anos 50, tiveram influência de acontecimentos voltados para a modernização industrial durante a Primeira Guerra Mundial (aumento da produtividade), criação de políticas voltadas para a promoção da higiene social, mudanças das concepções do trabalho impostas pela Segunda Guerra Mundial, com maiores exigências de adaptação ao sistema produtivo, com isso passou a ter novos questionamentos sobre o papel do trabalho na gênese da doença mental (LIMA, 1998).

Lima (1998) pontuou que a partir dessas interrogações, alguns estudiosos se interessaram pela descoberta de novas formas de compreensão e de tratamento da doença mental, sendo nomes importantes o de Paul Sivadon e Louis Le Guillant. Uma das maiores contribuições de Sivadon para o trabalho foi a criação da Ergoterapia, este passa a ser "reconhecido especialmente pelo seu valor de integração social" (*apud* Veil, 1985, p. 14). Ele foi o primeiro a falar o termo “psicopatologia do trabalho”. Dedicou-se em seus estudos a compreender o valor do trabalho no tratamento do doente mental “ao constatar o potencial patogênico de certas formas de organização do trabalho” (LIMA, 1998, p.12).

Sivadon percorre todo este caminho que vai do trabalho como fonte de crescimento e evolução do psiquismo humano até as formas perversas de organização da atividade laboral, gerando pressões e conflitos insuperáveis e possibilitando a emergência da doença mental (*ibidem*, p. 12).

Por meio dessa construção teórica, Sivadon elaborou em sua trajetória a utilização do trabalho e da ergoterapia como possível tratamento aos pacientes psiquiátricos, passou a estudar qual a relação existente entre algumas atividades profissionais e o adoecimento dos

indivíduos (SILVA, 2013). Concomitantemente, surge outro nome importante para a Psicopatologia do Trabalho na França: Louis Le Guillant. Porém, seguiram formas diferentes de pensar o mesmo assunto.

Para Lima (1998) e Silva (2013), Louis Le Guillant seguiu uma linha teórica voltada para os impactos do trabalho no psiquismo humano, buscou “nas transformações sócio-históricas os elementos essenciais para compreender a gênese das doenças mentais” (LIMA, 1998, p.12). Verificou que o adoecimento mental estava voltado para a trajetória do indivíduo ligado às pressões e exigências do mundo do trabalho.

Le Guillant teve papel fundamental para o desenvolvimento do campo da Saúde Mental e Trabalho (SELLIGMAN-SILVA, 2011, SILVA, 2013), principalmente com seus estudos sobre fadiga no trabalho, com sua pesquisa clássica intitulada “*A Neurose das Telefonistas*”. Para os ritmos intensos de trabalho, que demandava esforços, atenção, precisão e velocidade, denominou como sendo a base para a “fadiga nervosa”. Crises de nervos, desmaios, choro súbito, falta de controle, irritação e agressividade estavam atrelados às condições de trabalho.

Para Le Guillant, a intervenção a esses trabalhadores deveria ocorrer na realidade concreta em que estavam submetidos, ou seja, no trabalho. Divergia das ideias psiquiátricas que buscavam normalizar e disciplinar com oficinas de saúde. Via a prática do trabalho além de uma atividade que ocorre no dia a dia, mas como uma “prática passível de ser transformada” (SILVA, 2013, p. 317).

Suas contribuições anteciparam o que seria exposto posteriormente pela Psicopatologia do Trabalho dejouriana, “as relações entre a psicopatologia no/do trabalho e as características (mutáveis) das formas de gestão e organização do trabalho” (ibid., p. 312). Os caminhos percorridos da Psicopatologia em direção à Psicodinâmica do Trabalho, as situações de trabalho se fazem presentes nas reflexões sobre as patologias e/ou sofrimento no trabalho.

Pensar nessas concepções do trabalho até aqui, centrada na relação trabalho-doença, é o que caracteriza o deslocamento da Psicopatologia do Trabalho, para a Psicodinâmica do Trabalho, esta que buscou compreender e estudar para além da doença que emergia das condições de trabalho, mas trouxe com suas pesquisas fatores que são indissociáveis e que perpassam o ambiente de trabalho, como o sofrimento e o prazer, os quais serão explorados no capítulo seguinte (SILVA, 2013).

O livro “A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho” de Dejours (1992) foi um marco na mudança do método (e nomenclatura) da então Psicopatologia do Trabalho, para Psicodinâmica do Trabalho. Dejours começa a construir pesquisas entre

prazer, reconhecimento e sofrimento, compreender não apenas o adoecimento mas também o não adoecimento, além de permanecer com os estudos sobre a psicopatologia e as possibilidades de adoecimento que o trabalho pode gerar (LIMA, 1998, SILVA, 2013, BUENO; MACÊDO, 2012). Além disso, para Monteiro *et. al.* (2017), o livro foi importante, também, para a divulgação da PdT no Brasil, ganhou espaço e começou a ser conhecida pelo meio acadêmico e para além dele.

A mudança do nome da disciplina para Psicodinâmica do Trabalho deve ser entendida pela mudança do foco (doença), para os sofrimentos que permeiam o trabalho. Com novos estudos sobre o tema, passou a identificar que nem tudo estava restrito ao sofrimento também, mas das possibilidades de transformar a realidade laboral. Em sua pesquisa, Dejours observou que há uma dificuldade em encontrar o equilíbrio entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades do trabalhador. Esse novo termo permitiu ampliar a percepção sobre o assunto, passando a estudar e a entender, também, as questões ligadas ao prazer no trabalho (DEJOURS, 1992, LIMA, 1998).

A saúde mental estudada pela Psicopatologia do Trabalho instigou Christophe Dejours, psicanalista francês, a iniciar uma nova teoria denominada Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Enquanto a Psicopatologia do Trabalho estava preocupada em estudar a patogenia e às características dos transtornos mentais vinculados às situações de trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011), a Psicodinâmica do Trabalho tirou o foco do adoecimento, possibilitou espaços de discussões para os trabalhadores elencarem seus sofrimentos, seus sentimentos e as contradições do seu contexto de trabalho (DEJOURS, 1992, BUENO; MACÊDO, 2012).

Outra característica da Psicodinâmica do Trabalho é o olhar voltado para o coletivo de trabalho e não aos indivíduos isoladamente. No momento em que ocorre a identificação do sofrimento psíquico em situações de trabalho, ela não estará pautada em intervenções individuais, mas em manejos voltados para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos, bem como para as estratégias construídas coletivamente para enfrentarem o trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer (MERLO; MENDES, 2009).

De modo que sintetize a construção da Psicodinâmica do Trabalho, a mesma pode ser dividida em quatro importantes fases: a primeira fase que pode ser denominada de “pré-estruturação” e compreende o período de 1950 a 1970, com as contribuições e estudos de Sivadon e Guillant para a criação da Psicopatologia do Trabalho (SOLDERA, 2016a, BUENO; MACÊDO, 2012).

Adiante, tem-se por volta de 1980 a segunda fase, com a publicação do livro *“Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail”* escrito por Dejours, que apontou novos desdobramentos, “voltou seus estudos para as consequências do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores” (MERLO; MENDES, 2009). Mais tarde houve sua tradução no Brasil, para o nome *“A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”*, em 1987 (SOLDERA, 2016a).

A terceira fase iniciou na década de 1990, com mudanças na forma de “investigar” o ser humano no trabalho, passa a enfatizar as pressões do trabalho e entender que o indivíduo é capaz de reagir e se defender as essas adversidades impostas, e por isso seria incapaz de emergir patologias por si só, pois ele conseguiria, na visão de Dejours, construir defesas sobre as situações de sua vida. Em 1992, houve o “rompimento” com a até, então, Psicopatologia do Trabalho, para o surgimento da Psicodinâmica do Trabalho (SOLDERA, 2016a).

Outros acontecimentos importantes da terceira fase, foi em 1993, com a publicação do livro *“De la Psychopathologie à la psychodynamique du travail”*, traduzido no Brasil em 2004, intitulado *“Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”* e, em 1995, o livro de *“Dejours Le facteur humain”*, traduzido no Brasil, em 1999, com o título *“O fator humano”*. A última fase, teve sua largada no final da década de 1990 e se perdura até os dias atuais, em constante desenvolvimento (SOLDERA, 2016a).

Mesmo que o foco desta pesquisa não seja realizar a aplicação do método de Dejours, a nível de informação pode ser salientado que o método de pesquisa-ação estudado por Dejours (1992) descreve os passos de sua proposta apontando as seguintes etapas: pesquisa inicial (pré-pesquisa), pesquisa propriamente dita, solicitação, material da pesquisa, observação clínica, método de interpretação, validação e refutação dos dados (SOLDERA, 2016a).

Soldera (2016a) explica em seu trabalho que na pré-pesquisa acontece a verificação da demanda do próprio grupo e a definição de quem participará como pesquisadores e participantes. A segunda etapa, já pode ser considerada a pesquisa propriamente dita, a ser realizada no local de trabalho, dando ênfase na importância da fala do trabalhador para o coletivo. A solicitação, terceira etapa, é a parte em que o pesquisador analisa o que foi pedido e explica os riscos e responsabilidade de cada um. O material de pesquisa, na quarta etapa, baseia-se na formulação dos resultados do que foi discutido pelo coletivo (vivência subjetiva dos trabalhadores). Na quinta etapa, o pesquisador irá interpretar o que foi observado. Na penúltima etapa, método de interpretação, o pesquisador precisará estar atento as questões subjetivas que houve nas discussões do coletivo. Por fim, na sétima etapa, ocorre a síntese dos

resultados sobre as relações entre trabalho e sofrimento e a preocupação metodológica do processo e do rigor científico.

No Brasil foram realizados estudos que se apropriaram da metodologia dejouriana. São exemplos as pesquisas de Mendes (1994), Barbarini (2001), Sznelwar e Uchida (2004), Lancman, Sznelwar, Uchida e Tuacek (2007), Baierle (2007) e Baierle & Merlo (2008), Traesel (2007), Molinier (2008), Lancman, Ghirardi, Castro e Tuacek (2009), Magnus (2009), Bottega (2009), Bottega e Merlo (2010), Beck (2010), Castro (2010) e Castro e Merlo (2011), Traesel e Merlo (2009; 2011), Traesel e Merlo (2011), Merlo, Traesel e Baierle (2011), Garcia (2011), Magnus e Merlo (2012), Lima (2011; 2012), Rosas (2012), Müller (2012), Ferreira (2013), Moura (2013), Cunha (2014), Magnus e Merlo (2015) (GHIZONI, 2013, MONTEIRO, 2016).

O livro criado por Dejours em 1980, denominado “A loucura do Trabalho” serviu de inspiração para outros desdobramentos teóricos e metodológicos no Brasil. A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho vem se desenvolvendo há duas décadas em diversas universidades brasileiras, instigando pesquisas e adaptações ao seu método (MERLO; MENDES; MORAES, 2013).

O campo de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil tem como pioneira a Professora Ana Magnólia Mendes. Contribuiu com a criação do LPCT - Laboratório de Psicodinâmica e clínica do Trabalho na UnB, possibilitando aproximações de pesquisadores de diversas regiões do país (MERLO; MENDES; MORAES, 2013). “Esse laboratório organizou um curso de especialização na área e realizou, em 2009, 2011 e 2013, respectivamente, o I, II e III Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” (SOLDERA, 2016a, p. 92). Cabe aqui ressaltar que desde 20 de Novembro de 2017, mudou-se a nomenclatura do antigo LPCT, para Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social (MONTEIRO, 2018).

Mendes e Araujo (2012) destacam que a Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, “detalha os registros dos dados: gravação do áudio (quando autorizado), diário de campo, transcrição da sessão, discussão do Coletivo de clínicos, e memorial” (GHIZONI, 2013), este último é a soma de todos os demais elementos, selecionados pelos clínicos em supervisão. As autoras implementam detalhes sobre a execução da metodologia. Elaboram dispositivos clínicos para qualificar a clínica psicodinâmica: análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão.

Quanto aos dispositivos apresentados anteriormente, a análise da demanda deve partir do interesse (desejo) dos trabalhadores em participarem da escuta; a elaboração e

perlaboração, consiste na capacidade dos trabalhadores em relembrar as vivências por meio da fala e ter a possibilidade de reconstruir um significado; o próximo dispositivo é a construção dos laços afetivos, essa construção só é possível quando permitem que a transferência faça parte das suas falas, pois “precisam admitir” o que está acontecendo e para que, o clínico acolha e tente, junto ao grupo, nomear o afeto; a interpretação está voltada para(re)construção constante do sistema defensivo e deve se ter cautela ao interpretar as defesas coletivas, preservando o sujeito; a formação do clínico deve ser baseada na técnica e na ética, mas principalmente, no afeto. Ele deve permitir se afetar pela fala do outro; por fim, a supervisão, este dispositivo é essencial para que as interpretações do clínico não sofra influências das suas experiências pessoais, evitando, assim, equívocos na compreensão daquilo que foi relatado pelos trabalhadores (MENDES; ARAUJO, 2012).

Mendes (2014) contribuiu com seus estudos elencando que esses dispositivos, citados anteriormente, foram repensados após as práticas de Medeiros (2012), Ghizoni (2013) e Alves (2014). “Ao serem reformulados, os dispositivos integram três eixos, quais sejam: dispositivos para escuta analítica, a formação do clínico e a supervisão clínica, conforme foram descritos na obra de Mendes (2014)”. O primeiro é com base na análise da demanda, a transferência e a interpretação; O segundo considera a formação do clínico, destacando a qualificação teórica; Por fim, o ultimo está pautado na supervisão clínica, buscando aliar teoria e prática (MONTEIRO, 2018, p.44).

A Psicodinâmica do Trabalho pode ser explicada a partir da organização do trabalho, entre o prescrito para o cargo e o real do trabalho, o dia a dia, o que, de fato, ocorre no ambiente de trabalho. De acordo com Seligmann-Silva (2011, p. 67) “uma das mais férteis contribuições da PdT – Psicodinâmica do Trabalho às ações preventivas em SMRT-Saúde Mental Relacionada ao Trabalho [...] reside na busca de superação da distância que existe entre o trabalho prescrito e o trabalho real”.

Ferreira (2013, p. 345) aponta que a discrepância entre a “dimensão formal (trabalho prescrito) e a informal (real do trabalho) é uma das principais referências da Psicodinâmica do Trabalho”. O trabalho prescrito é composto por “regras, normas, técnicas e conhecimentos” (ibid., p. 345). A gestão do trabalho prescrito pode estar atrelada às formas coercitivas, impossibilitando a mobilização subjetiva e a criatividade, gerando trabalhadores aprisionados e alienados a ciclos repetitivos. O contrário, ambientes em que as prescrições não são bem estabelecidas, também reduzem a mobilização, já que se observa a falta de procedimentos articulados para execução das tarefas. A consequência disso são erros nas atividades, confusão e aumento de conflitos (FERREIRA, 2013).

Em contrapartida, há o real do trabalho que perpassa também a organização do trabalho. Para Ferreira (2013, p. 345) o real do trabalho “é caracterizado por situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico [...]” além de ser considerado a parte da “realidade que se revela ao sujeito por sua resistência aos procedimentos operacionais, aos conhecimentos e à ciência”. Os autores pontuam ainda que pode ser entendido como “furo ou ruptura do prescrito” (p.349), já que ao se deparar com o real pode-se evidenciar as discrepâncias com o trabalho prescrito.

De modo geral, a busca pela superação da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real se baseia nas aproximações entre o trabalho que corresponde aos procedimentos formais, previsto nas empresas, e às atividades que são de fato realizadas no dia a dia e destoam do que deveria ser executado (SELIGMANN-SILVA, 2011). É a partir desse distanciamento que emergem as questões relacionadas ao sofrimento no trabalho, e quando há espaço para a mobilização dos sujeitos, pode-se observar o prazer no ambiente de trabalho. Tais assuntos serão elucidados a seguir.

### **2.3.1 Prazer e Sofrimento nas organizações do trabalho**

Ao longo da construção teórica deste trabalho pôde ser observado o quanto a atividade profissional está presente na vida dos sujeitos, ela está para além de ganhar a vida e satisfazer necessidades básicas e pessoais, pode, ainda, explicar a forma como o indivíduo se relaciona socialmente e o quanto isso contribui e implica em seus aspectos psíquicos e físicos. Ao mesmo tempo que pode influenciar o surgimento das doenças graves, pode também se configurar como um fator de equilíbrio e desenvolvimento. Essa última, como assunto principal que será abordado neste capítulo, diz respeito ao momento que o sujeito consegue aliar suas necessidades e seus desejos às exigências da organização em que está imerso, quando isso não ocorre, depara-se com o sofrimento.

Dejours, Dessors e Desriaux (1993) descreveram o trabalho não só como um modo de ganhar a vida, mas como um status social. Uma roupa, um vocabulário, um lugar, em meio as pessoas ou isolado, vivenciando níveis hierárquicos (conflituosos ou de solidariedade), uma reflexão, fonte de interesse ou causa de fadiga. Essas diferentes relações do sujeito com seu trabalho, podem influenciar diretamente em sua saúde.

O que se apresenta com frequência são pesquisas que relacionam o trabalho com sofrimento e o desgaste. Porém ele também pode ser responsável pelo desenvolvimento e pela saúde, mesmo que, muitas vezes, a saúde é colocada em um patamar (quase) impossível de

ser alcançado. O bem-estar passa a ser, então, considerado mais uma ficção do que uma realidade (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Mendes (1995) pontuou que o estudo das relações do trabalho que envolvessem os processos psíquicos, teve seu início no começo do século XX, com a influência da aplicação dos princípios tayloristas, criados para racionalizar o trabalho. Nesse período, com o desenvolvimento industrial e com as mudanças relacionadas à concepção e à execução do trabalho, a aplicação desses princípios acarretou em prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores. O que foi observado nessa mesma época foi o aumento das jornadas de trabalho, ritmo acelerado de produção, fadiga física, mas, principalmente, a automação, os trabalhadores não participavam do processo produtivo e do parcelamento das tarefas.

Verifica-se uma organização de trabalho pode ser dividida, em um momento, pelas divisões de tarefa, o trabalho que precisa ser feito, os ritmos e o modo como realiza a atividade. Em outro momento, observa-se a divisão dos homens, por meio da hierarquia, do comando (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Os estudos desenvolvidos por Dejours em 1987 passaram a criticar o modelo de trabalho, observaram que a organização do trabalho pode ter responsabilidade pelas “consequências penosas ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador” (MENDES, 1995, p. 34). Em suas pesquisas, pontuou que nas organizações de trabalho podem ocorrer vivências de prazer e/ou sofrimento que advém dos contextos específicos relacionados a profissão.

Como nas organizações de trabalho podem perpassar estas vivências, Dejours expõe em seu livro “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” (1992) que a mesma exerce ação específica, impactando diretamente no aparelho psíquico do trabalhador. Em alguns momentos do trabalho, pode ocorrer um distanciamento entre a história individual do trabalhador, que possui seus projetos, desejos e esperanças, e uma organização de trabalho que a ignora; além de, como já visto anteriormente, o distanciamento dos trabalhadores (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Dejours (1992) apontou que as novas estruturas do trabalho podem levar o sujeito a vivenciar situações de prazer e sofrimento em sua atividade laboral (MENDES, 1995). Se por um lado há uma pessoa que possui suas necessidades de prazer, por outro lado, existe a organização que possui a tendência em levar o trabalhador a se adaptar e a se ajustar a instituição, tende a colocá-lo em um modelo proposto pela organização (MENDES, 1995).

A divisão apresentada (prazer e sofrimento) tem sua origem na Psicopatologia, principalmente com as contribuições da Psicanálise desenvolvida por Freud. Mendes (1995)

expôs que a partir da obra “Mal-estar da civilização”, em 1930, os conceitos influenciaram na criação da abordagem iniciada por Dejours, a Psicodinâmica do Trabalho. “Para Freud, a atividade do homem caminha em duas direções: busca de ausência de sofrimento e desprazer, e de experiência intensa de prazer” (MENDES, 1995, p. 35).

Nesse sentido, Mendes (1995) pontuou que o prazer pode estar ligado a busca pela satisfação de necessidades do sujeito, ou ainda, ser configurado como uma “descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza” (*apud* DEJOURS in BETIOL, 1994). Enquanto o sofrimento, pode ser vivenciado no instante em que essas necessidades não são satisfeitas, a descarga pulsional não ocorre e seus desejos inconscientes (expectativas de vida) não são alcançados.

Para Bueno e Macêdo (2012) esse sofrimento que vem do ambiente de trabalho, de acordo com Dejours, pode ser subdividido em 3 tipos: patogênico, ético e criativo. O patogênico ocorre quando o trabalhador não consegue acordos entre os seus conteúdos subjetivos e a organização do trabalho, gerando medos, angústias, ansiedade e depressão. Nesses casos, impede que haja a descarga de suas pulsões nas atividades do trabalho e passa a se utilizar de estratégias defensivas para suportar a realidade do trabalho.

O sofrimento ético caracteriza-se pelo trabalhador que age de forma contrária ao que acredita, indo contra seus princípios e valores; e, por último, o sofrimento criativo, quando o trabalhador se mobiliza, por meio da ação, ser criativo diante da circunstância e dos possíveis impasses que vivenciar na organização, ele busca a transformação de suas atitudes para alcançar benefícios para si. Mas só acontece quando há espaço para a participação dos trabalhadores dentro da organização, espaço para que seja possível negociar os desejos dos trabalhadores ao da instituição (BUENO; MACÊDO, 2012, VASCONCELOS, 2013).

Junto a esse sofrimento na Organização do Trabalho, pode ser encontrado também, fontes de prazer. Possibilitar identificar a fonte de prazer no trabalho é fundamental para evitar o sofrimento. Prazer é um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento do outro pelo seu trabalho (MENDES; MULLER, 2013). O prazer é alcançado no momento em que o sujeito age sobre seu contexto de trabalho, utiliza-se de estratégias de mobilização, modificando formas de realizar sua atividade para alcançar a saúde mental.

A mobilização, nesse caso, pode ser entendida como o processo que possibilita a transformação da realidade do trabalho, realidade esta que está baseada no sofrimento. Para que essa mobilização possa vir a acontecer, o trabalhador deve se utilizar de algumas estratégias, por exemplo a inteligência prática e o coletivo de trabalho. Por essa razão, instiga

o trabalhador a buscar soluções, utilizar do seu saber, da sua criatividade, da sua inteligência e iniciativa para enfrentar as situações causadoras de sofrimento que vêm da organização do trabalho (MENDES, 1995, FACAS, 2009, BUENO; MACÊDO, 2012). Ir em direção à essas estratégias, como Facas (2009) pontuou, é fundamental para proteger a subjetividade dos trabalhadores.

A inteligência prática remete a astúcia, à criatividade, a inovação, o que auxilia na transformação do sofrimento em prazer, mas só é alcançada por meio do reconhecimento social (trabalhadores e gestão). Bueno e Macêdo (2012) apresenta a inteligência como uma forma de resistir ao prescrito, utilizando da própria criatividade para enfrentar as dificuldades. O reconhecimento social abre portas para a cooperação e para o coletivo, por meio de ambientes que permitam o posicionamento dos trabalhadores por meio da fala (FACAS, 2009, VASCONCELOS, 2013).

O reconhecimento dado ao trabalhador pela organização é uma forma de retribuição pelas atividades que desempenha. Ele proporciona ao sujeito o sentimento de gratidão pelo seu esforço e dedicação, sendo importante para que o trabalhador transforme e ressignifique o seu sofrimento, proporcionando mudanças significativas. O contrário, quando não há o reconhecimento pelos pares, impossibilita a transformação do sofrimento em prazer, ocasionando perda de sentido, podendo levar à patologia (DEJOURS, 2004, FACAS, 2009, BUENO; MACÊDO, 2012, LIMA, 2013).

Fazer com que as dificuldades que o sujeito passa na organização do trabalho se manifeste apenas pelo sofrimento e não seja conduzido à patologia só é possível porque emprega estratégias defensivas que permitem controlá-lo. Para Mendes (1995) as estratégias podem ser conceituadas como “um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer” (p. 38). Contribui, ainda, ao explicar que isso só ocorre no plano mental, não se deve esperar que essas estratégias modifiquem a realidade patogênica imposta pela organização.

O sofrimento ou as defesas se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva, ou sentir prazer resultante do investimento sublimatório, seja por restrições de sua estrutura de personalidade, seja pelas imposições do modelo de organização do trabalho (MENDES, 1995, p. 38).

O sofrimento ocorre, então, quando as necessidades do trabalhador, sua subjetividade entra em conflito ou, ainda, não são atendidas ou reconhecidas pela organização do trabalho (VASCONCELOS, 2013). Já o prazer pode ser identificado no momento em que o trabalhador passa a ser reconhecido na organização e, ainda, consegue colocar em prática a mobilização subjetiva, a inteligência prática, tendo apoio e suporte do coletivo de trabalho

para que seja incentivado e criado espaços de fala, de discussão e exposição dos sentimentos, das dificuldades e de suas rotinas de trabalho.

Dessa forma, Mendes (1995) explicou que os estudos psicodinâmicos da relação sujeito-trabalho precisam estar sendo pesquisados paralelamente aos estudos de vivências de prazer e sofrimento, ressaltando que essas situações advindas da organização do trabalho são dialéticas e intrínsecas, por isso não podem ser estudadas separadamente. Isso só pode ser alcançado, principalmente, pelos espaços de discussão, por meio da fala dos trabalhadores e sob análise da palavra. Na sequência, apresenta-se o caminho metodológico deste estudo.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi realizada de forma aplicada, de natureza qualitativa, descritiva, por meio de um Estudo de Caso realizado com uma trabalhadora de um órgão público do Estado do Tocantins. O levantamento dos dados para o Estudo de Caso aconteceu por meio da aplicação de uma entrevista semiestruturada. Para auxiliar na interpretação dos resultados, utilizou-se da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011).

A pesquisa aplicada pode ser usada quando houver necessidade do pesquisador em solucionar problemas específicos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Está voltada, também, para o desenvolvimento prático do conhecimento, ou seja, direcionada para as descobertas, possui interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos. Ela possui ligação direta com a pesquisa pura, pois depende dos desenvolvimentos teóricos, de valor universal, para aplicação dos estudos numa determinada realidade (GIL, 2008).

Por ser uma pesquisa de natureza qualitativa, será realizada a interpretação das respostas da trabalhadora através de uma entrevista semiestruturada. Os dados desta serão coletados, tratados e analisados sob luz do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Dessa forma, não será utilizado nenhum instrumento para numerar ou quantificar os resultados, visto que este não é o objetivo desta pesquisa. Cabe a ela compreender as intenções e significados das ações humanas, com foco na interpretação destes (PASCHOARELLI; MEDOLA; BONFIM, 2015; RICHARDSON, 2015; OLIVEIRA, 2011).

A pesquisa qualitativa para Triviños (1987), preocupa-se em alcançar como objetivo as interpretações e significados do fenômeno que está sendo pesquisado, busca observar o fenômeno dentro do seu contexto. O uso da pesquisa qualitativa permite que o pesquisador descreva não só as essências do objeto de estudo, mas explique sua origem, relações e mudanças.

Para esta pesquisa, utilizou-se o método descritivo, aliado à pesquisa qualitativa, que consiste em descrever as “características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28). Para além da busca por relações, procuram identificar a natureza da mesma.

Dessa forma, foi realizado um Estudo de Caso com uma trabalhadora da Unidade Prisional Feminina de Palmas - TO. Para Yin (2001), o estudo de caso é uma investigação profunda sobre algum objeto que se deseja pesquisar, o que permite amplo conhecimento da realidade e dos fenômenos analisados. Triviños (1987) acrescenta ainda que o objeto a ser escolhido para o estudo de caso deve ser analisado profundamente.

Para que o estudo supracitado fosse realizado, utilizou-se de uma entrevista semiestruturada elaborada por Facas (2009) a fim de investigar fatores relacionados a sua rotina de trabalho, bem como, experiências, facilidades e desafios enfrentados para elucidar possíveis buscas de prazer e/ou sofrimento no ambiente de trabalho. Gil (2008, p. 109) aponta que a entrevista é a “técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”. Busca informações sobre um assunto específico, permite descobrir o que as pessoas sabem, pensam ou sentem.

A entrevista semiestruturada, especificadamente foco desta pesquisa, pode ser compreendida como uma lista de informação que deve ser perguntada apoiada no referencial teórico e nos objetivos, não possui uma ordem obrigatória a ser seguida. Durante a entrevista é importante que esteja atento às respostas e não se deixe influenciar por pré-julgamentos (OLIVEIRA, 2011).

A partir das informações coletadas por meio da entrevista, foi feito a Análise de Conteúdo desenvolvida por Bardin (2011) como sendo um método que possui um conjunto de técnicas de análise das comunicações e utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. As análises foram feitas utilizando das narrativas da trabalhadora para elencar categorias e discutí-las com o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

Em virtude dos fatos mencionados, a finalidade dessa pesquisa foi de investigar e estudar sobre a realidade do trabalho de uma agente penitenciária, a fim de descrever as questões que perpassam sua realidade laboral. Além de elucidar, por meio da entrevista, quais são seus sentimentos, seus desejos e suas frustrações que estão presentes em seu dia a dia de trabalho.

### 3.1 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A entrevista foi realizada na ESGEPEN - Escola Superior de Gestão Penitenciária e Prisional, em uma sala de reuniões. O dia e horário foi estabelecido em acordo com a servidora. Realizou-se no dia 03 de Abril de 2019, às 9 horas. A escolha do local se deu pelas características do ambiente e da sala, para que garantisse condições físicas adequadas e o sigilo das informações cedidas, além de assegurar a preservação da imagem.

### 3.2 PARTICIPANTE DO ESTUDO DE CASO

Atualmente o Sistema Prisional de Palmas-TO se subdivide em masculino e feminino. Essa pesquisa se restringirá à Unidade Feminina, que conta atualmente com 25 trabalhadores, sendo 22 mulheres e 3 homens.

O Objeto de Estudo foi uma trabalhadora da Unidade Prisional de Palmas - TO que esteve ciente dos objetivos da pesquisa e aceitou se voluntariar para participar da mesma.

### 3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Como critério de inclusão, participou da pesquisa qualquer mulher que atuando na área como Agente Penitenciária na Unidade de Palmas-TO.

Para os critérios de exclusão, não participou desta pesquisa mulheres que não concordassem com os objetivos da pesquisa ou, ainda, mulheres que estivessem afastadas do cargo na época da coleta de dados.

### 3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, REGISTRO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Para coletar os dados da pesquisa, aplicou-se um levantamento do perfil sociodemográfico (APÊNDICE A) da voluntária e uma entrevista semiestruturada (ANEXO A), com aplicação individual, construída por Facas (2009). A entrevista foi estruturada para permitir livres expressões da voluntária e indicar uma direção durante a coleta de dados. Possui 4 perguntas que nortearam a entrevista e outras que foram utilizadas para investigar algo que tenha faltado na fala da pesquisada. Ou seja, a entrevista possui perguntas norteadoras, assim como possui subcategorias das perguntas principais, que poderiam ser perguntadas caso houvesse necessidade durante o andamento da mesma, como meio de proporcionar espaço de fala livre a trabalhadora.

Como instrumento, além da entrevista, foi utilizado gravador para que não fosse perdida nenhuma informação importante ou, ainda, para que não tenha equívocos durante a análise das respostas da trabalhadora. Para participar da pesquisa, foi assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE B) em duas vias. Após a entrevista e gravação da mesma, foi realizada a transcrição que auxiliou no processo da análise e exposição dos dados.

Iniciou-se a pesquisa da seguinte maneira: a participante assinou em duas vias o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que, tanto a pesquisadora, quanto a pesquisada fiquem respaldadas legalmente. Além disso, foi solicitada a autorização da

Instituição Coparticipante (APÊNDICE C), com a apresentação do Ofício (APÊNDICE D) para que fosse autorizada a pesquisa. Outrossim, a orientadora da pesquisa foi requisitada a assinar a Declaração de Pesquisadora Responsável (APÊNDICE E) que declara a ciência das normas éticas e dos objetivos desta pesquisa.

Para o primeiro contato, foi realizada uma reunião com a responsável pela Instituição Coparticipante para que fosse explicada a metodologia da pesquisa. Após esse contato, a responsável apresentou o projeto para as trabalhadoras esclarecendo que o trabalho seria um estudo de caso, envolvendo apenas uma servidora. No momento em que foi decidido quem seria a voluntária, marcou-se o dia e horário para realizar a entrevista.

A pesquisa foi explicada por meio de um projeto elaborado pela pesquisadora que resumiu os procedimentos, a metodologia, os objetivos, o referencial teórico que foram utilizados para coleta, compilação e interpretação dos dados. Frisou-se que a participação era voluntária, sem visar nenhum ganho financeiro tanto por parte da pesquisadora quanto da participante. Além de ter sido explicado sobre os possíveis riscos que qualquer pesquisa científica pode apresentar. Como não houve nenhuma discordância da trabalhadora após explicação prévia da pesquisa por parte da pesquisadora, a mesma foi convidada a assinar o TCLE A estratégia de aplicação ocorreu em um único dia, sem tempo prévio para término. As perguntas foram abertas, norteadas pela pesquisadora.

A análise e apresentação dos dados coletados foram feitas por meio da técnica proposta por Bardin (2011), da Análise de Conteúdo, que obedece aos seguintes passos: a organização da análise; a codificação de resultados; as categorizações; as inferências; e, por fim, a informatização da análise das comunicações.

Bardin (2011) propõe que a análise seja realizada após as transcrições, pois o material precisa ser organizado para que norteie a interpretação final, os documentos devem ser adaptados ao que se pretende pesquisar e não se recomenda classificar um mesmo elemento em mais de uma categoria. Após isso, a autora sugere que seja realizado uma leitura flutuante, que permite verificar os objetivos da pesquisa, isso auxilia no processo de organização dos assuntos importantes.

Após a exploração do material, a autora codifica os dados, ou seja, realiza recortes (assunto, tema, palavra específica) para que posteriormente sejam transformados em categorias. Para análise de conteúdo, as categorias são vistas como um agrupamento de elementos específicos e que reúnem questões/características comuns.

A próxima etapa, Bardin (2011) trabalha a inferência, os processos de comunicação, forma de tratamento dos resultados. A comunicação perpassa o emissor, receptor, a

mensagem e o canal, auxiliando na descoberta de novos temas e dados. Por fim, será realizada a interpretação dos dados, utilizando do referencial teórico para embasamento do que foi elencado do processo de codificação e comunicação, para que ao final seja possível dar sentido a interpretação.

Por fim, cabe ressaltar que a participante teve acesso, como combinado no dia da entrevista, ao conteúdo da pesquisa, via e-mail; a pesquisadora, também, marcou um encontro com a trabalhadora para explicar os resultados obtidos através da entrevista, além de ter sido convidada, pela pesquisadora, para assistir a exposição dos resultados em uma apresentação formal.

### 3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Esta pesquisa obedeceu aos princípios éticos estabelecidos pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Com a aprovação concedida pelo Comitê de Ética em Pesquisa, Nº do Parecer 3.190.617. Vale ressaltar que durante o processo desta, da explicação sobre o projeto à entrevista com a voluntária, a imagem da participante foi resguardada. A entrevista foi realizada em uma sala privada, para que a mesma pudesse se sentir mais confortável e segura. Somente as pesquisadoras tiveram acesso ao conteúdo da gravação. Adiante esses aspectos éticos serão explanados:

#### 3.5.1 Riscos

No que concerne à Resolução CNS 466/12 (BRASIL, 2012), que considera “o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos” (p. 1) expõe que em qualquer pesquisa existe a “possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer fase de uma pesquisa e dela decorrente” (p.3) e, por isso, devem ser previstos pelo pesquisador e ponderados em relação aos benefícios esperados.

Para essa pesquisa, os riscos podem ser com relação à dimensão psíquica, social, moral e cultural, pois entende-se que às relações de trabalho perpassam por tais dimensões na sociedade. Ao se pensar no instrumento utilizado, a entrevista, várias questões serão abordadas, como, por exemplo, a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho, os sofrimentos, as defesas e as patologias, ou, ainda, os prazeres advindos do trabalhar (MENDES; ARAUJO, 2012).

Uma das estratégias para evitar tais riscos, caso aconteça algum dano psicológico decorrente da realização dessa pesquisa, comprovando-se o mesmo, a pesquisadora encaminhará a voluntária para o Serviço Escola de Psicologia do CEULP/ULBRA.

### **3.5.2 Benefícios**

Observa-se poucos estudos voltados à investigação do trabalho que os agentes penitenciários exercem, este, como foi visto no decorrer desta pesquisa, se configura como de suma importância para garantir a segurança da sociedade. Dessa forma, acredita-se que este seja o principal benefício, trazer visibilidade para essa classe de trabalhadores, promovendo abertura para iniciar outros trabalhos que promovam e garantam saúde mental e física para os mesmos.

### **3.5.3 Desfechos**

#### 3.5.3.1 Primário

Espera-se que a partir dessa pesquisa, seja possível identificar narrativas da profissional que envolvam vivências de prazer e de sofrimento relacionadas ao seu ambiente de trabalho. Além de verificar se existe distanciamento entre o trabalho prescrito e o real do trabalho e, caso haja falas de sofrimento, se este possui relação com esta organização do trabalho.

#### 3.5.3.2 Secundário

Por fim, espera-se que essa pesquisa seja o início para que essa classe de trabalhadores seja reconhecida e tenha mais visibilidade social, e instigue outros estudiosos sobre o assunto.

## 4 RESULTADOS

Os resultados foram analisados e discutidos a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho sobre o prazer e sofrimento que perpassam a organização do trabalho. Além de ter sido identificado elementos sobre as tarefas, ritmos, normas e regras, exigências técnicas, relação com pares e chefia, responsabilidades e riscos, e a capacidade do sujeito de se mobilizar. Assim sendo, foi possível observar, por esses elementos, o trabalho prescrito e o real do trabalho da servidora (MENDES; ARAUJO, 2012).

Conforme já exposto, este trabalho teve o objetivo de pesquisar as narrativas de prazer e sofrimento que uma agente penitenciária tem sobre seu trabalho. Foi solicitado que a mesma preenchesse seus dados e informações gerais sobre si e sobre seu trabalho, incluindo o nome fictício que será utilizado para resguardo de sua imagem.

Quadro 1 - Dados da participante da pesquisa.

<b>DADOS DA PARTICIPANTE</b>	
Nome fictício: Adriana Nunes	Idade: 30 a 40 anos
Estado Civil: Solteira.	Escolaridade: Ensino Superior Completo – Direito.
Cargo/Função: Técnica em Defesa Social	Média Salarial: 2.900,00 reais.
Tempo de serviço: 1 ano e 11 meses	Profissão anterior: Servidora Pública
Distribuição da Carga Horária: 24h de trabalho, com folga de 72 horas. Podendo ser convocada a qualquer momento para dar apoio na Unidade ou para fazer escolta fora de Palmas.	
Quando passou no concurso: 2014, mas a posse foi em 2017.	

Fonte: Elaborado pela autora (Abril, 2019).

A partir da entrevista semiestruturada desenvolvida por Facas (2009), foram feitas 4 perguntas norteadoras à trabalhadora: Fale-me sobre o seu trabalho; O que você pensa/sente sobre seu trabalho; O que você faz para lidar com as dificuldades em seu dia-a-dia de trabalho?; Você acredita que o trabalho está afetando sua saúde? De que maneira? Por meio dessas perguntas foi possível observar sobre a organização do trabalho da agente: tipos de tarefa, divisão do trabalho, normas e regras, tempo e ritmos, exigências técnicas, relação com pares e chefias, responsabilidades e riscos; sofrimento criativo, estratégias defensivas, tipos de patologias; além de questões que envolvam o lugar o feminino no mercado de trabalho, bem como, a precarização dos serviços, intensificação das jornadas de trabalho e aceleração. Outrossim, verificou-se a centralidade que o trabalho ocupa na vida da trabalhadora. Os resultados serão expostos a seguir, nos capítulos subsequentes.

#### 4.1 TRABALHO PRESCRITO E REAL DO TRABALHO: “O EDITAL PREVÊ QUE EU TRABALHE 40 HORAS SEMANAL, TODA SEMANA EU E TODOS OS COLEGAS TRABALHAMOS 48 HORAS POR SEMANA”

Após a transcrição da entrevista e a leitura da mesma, foi possível observar pontuações que a trabalhadora trouxe sobre a organização do seu trabalho. Ao relatar sobre suas **tarefas**<sup>2</sup>, no momento em que um plantão finaliza o serviço e o outro inicia:

*“(...) Ai todo dia é feita a contagem por esses dois plantões [essa contagem é feita sempre entre as trocas de plantão para conferir se o número de presas continua o mesmo], as atividades começam a partir das 8 horas e dali não param mais até às 8 horas do dia seguinte porque a gente precisa liberar pro banho de sol, tem a escola também, que é liberada sempre antes das 8 horas da manhã, já libera as reeducandas que estuda, a gente já leva para a escola”.*

Em outro momento, verifica-se ainda sobre os tipos de **tarefa** que desempenha e a **relação** estabelecida entre outras trabalhadoras da unidade:

*“(...) E durante o dia o procedimento é o tempo todo, é aquela coisa meio que repetitiva: de manhã é uma turma que vai pro banho de sol, tem que passar pela revista quem vai para escola. Voltou do banho de sol, passa por todo o procedimento de revista, voltou da escola também. A tarde é da mesma forma. Na hora de passar a comida para as celas, o almoço, a gente tem que fazer revista em todas as marmitas, passar no aparelho de raio-x para ver se não tem nada de ilícito ali dentro, porque nunca se sabe se uma cozinheira tá ali dentro, foi plantado ali dentro, para passar alguma coisa ilícita para dentro das celas”.*

Sobre outras atividades que realizam na unidade, relatou sobre as visitas dos familiares, e a falta de materiais durante essa **tarefa**: “As visitas é dentro da própria cela da unidade, todo domingo, das 8 horas da manhã até o meio-dia, e nós não temos aparelho, um aparelho de scanner que a visita possa entrar dentro e detectar que ela tá com droga ou com algum outro objeto dentro dela”.

Apesar de ser uma atividade que realizam com frequência, transpassa questões voltadas à **precarização** dos serviços, que podem acarretar em **riscos** para as trabalhadoras, pois, sobre as revistas:

*“(...) As reeducandas que chega na unidade também elas passa por um procedimento de revista e aí as reeducandas podem sim passar por revista vexatória. Já encontramos celular nas partes íntimas, já foi encontrado faca, canivete, lâmina... parece um absurdo, né? Mas dentro dela. Cegueta nas partes íntimas, celular, chip, droga, fumo, tudo que você puder imaginar, que é proibido lá dentro, elas tentam entrar”.*

Verifica-se as **condições estruturais precárias** da unidade, no momento em que precisam receber, por meio de horários agendados (estratégia que desenvolveram para evitar a superlotação), visitas dos advogados:

<sup>2</sup> Algumas palavras estão sinalizadas em negrito para identificação das categorias elencadas pela pesquisadora.

*“(...) É atendimento de advogado o tempo todo, nós não temos uma sala própria pra um parlatório pra atender, tem que tirar ela lá da cela, levar lá pruma sala lá na frente, pedir pras analistas saírem, que é no mesmo local que as analistas trabalha. Então às vezes, tem dia que as analistas nem consegue trabalhar, se tiver um fluxo de advogado grande”.*

As atividades que Adriana desempenha devem atender algumas **exigências técnicas**, como é o caso do momento em que realizam revista vexatória nas presas: (...) *Hoje em dia por uma questão de segurança, as reeducandas que chegam na unidade, elas já não entram mais com nada, para evitar até mesmo a comercialização lá dentro ou alguém querer tomar...vira moeda de troca qualquer objeto”.*

Com relação às **divisões de trabalho**, foi perceptível em sua fala quando se refere aos trabalhadores contratados e os efetivos, além da **precarização** desses contratos:

*“(...) até hoje nós não temos um caso que não tenha sido nesse sentido das insubordinações, que nós temos lá dentro são de servidores não efetivos, com apadrinhamento político que fazem o que quer, (...) Os servidores efetivos são poucos, a grande maioria dos servidores lá são contratos, contrato político, né? Pessoas que às vezes tem influência, que chega até intimidar (...) Porque quer simplesmente chegar a hora que quiser, sair na hora que quiser, e acha que não tem o dever de fazer as mesmas funções que os outros, porque a partir do momento que eu me disponibilizo a trabalhar lá, sabendo como que era e sabendo quanto que eu vou ganhar, eu não tenho que tá escolhendo o que que eu vou fazer, tem que todo mundo trabalhar de forma igual (...) aí alega que ganha pouco, que ganha metade do que nós ganhamos, ou até menos da metade, que não recebe por isso, que não recebe por aquilo, mas se eu vou... eu já sei o que que eu vou fazer, eu já sei o que que eu vou ganhar, eu aceito, aí quando eu chego lá, vou ficar falando que eu não vou fazer isso, num “vô” fazer aquilo, que os outros tem que trabalhar mais do que eu porque eu ganho menos? Não! A partir do momento que você aceitou o trabalho, não importa! Vai todo mundo trabalhar igual. Eu não tenho culpa se quem é contrato ganha menos da metade do que eu ganho; Eu acho que o que eu ganho pouco, e eu acho também que eles ganham pouco, mas eu não tenho culpa”.*

Em referência as **normas e regras** que precisam seguir, expôs sobre seus horários de trabalho, que conseqüentemente, está relacionada ao aumento da carga horária, **tempos e ritmos**.

*“(...) nós trabalhamos 24 horas, folgamos 72 horas, o nosso plantão inicia às 8 horas da manhã, mas nós temos que estar lá bem antes das 8 horas porque nós temos que fazer a troca de plantão (...) se eu tenho que “ta” trabalhando 8 horas, eu tenho que chegar lá, pelo menos 7:30, ou às vezes até antes, dependendo da situação que eu já sei que vai ter no plantão das atividades do dia às vezes eu chego lá 7 horas da manhã. (...)”.*

Ainda com relação às **normas e regras**, é possível identificar em outros momentos, quando Adriana Nunes pontua:

*“(...) Você chega lá nós temos que trabalhar todos uniformizados, caracterizado, né? Uniforme completo: coturno, calça tática, camiseta do uniforme, cinto, coldre e... quando a gente chega, já faz a troca de plantão, com a contagem. A contagem das reeducandas, é um... Às vezes tem muitas coisas lá que todo plantão tem umas normas lá que tem que ser seguida: procedimentos de segurança que todos os dias vão acontecer, independente de quem seja o plantão (...)”*

Apesar de terem **normas e regras** que estão, de fato, prescritas, isso se destoa em alguns momentos, quando pontuou sobre trabalhar a mais da carga horária que estava no edital, o que resulta no aumento da sua carga horária, para além das 40h semanais:

*“Bem a mais do que a carga horária. Sempre que precisa. E pode ser qualquer hora do dia ou da noite, às vezes a gente é chamado durante o dia, às vezes a gente é chamado para dar apoio na unidade por qualquer problema que aconteça lá, às vezes a noite, a madrugada, qualquer horário. Então assim, tá sempre, tem sempre que ficar alerta que a qualquer momento pode ser convocado”.*

Foi possível identificar, ainda, situações que vivenciam no trabalho que envolvem seus **tempos e ritmos**, agregado a **intensificação** das jornadas e **aceleração** do trabalho, para que consigam realizar as atividades do dia:

*“(…) Temos um fluxo muito grande também de retirada de reeducandas de dentro de cela para atendimento médico já que a unidade não possui uma equipe médica. (...) Tem um fluxo muito grande, também, de audiência de Custódia (...) Então assim, as vezes, nós temos duas, três, quatro, cinco audiência de custódia num dia só, a gente tem que se desdobrar, dar um jeito, porque nós não podemos jamais deixar de levar uma reeducanda numa audiência, alegando falta de efetivo ou de carro, seja do que for, a gente tem que se virar”.*

A **intensificação** da carga horária apareceu atrelada aos **riscos** da atividade, pois se veem, muitas vezes, com muitas demandas, e precisam acionar quem está de folga para desempenharem atividades que fazem parte da sua responsabilidade, mas assumindo os perigos que podem estar associados a isso:

*“Tem o calendário de audiência também quase todos os dias à tarde tem audiência às vezes não é só uma, e é em várias diferente. Às vezes tem que pedir apoio, muitas vezes nós estamos na nossa folga, quase todo dia tem que chamar o chefe de segurança, ou a diretora tem que chamar alguém que tá de folga para ir dar apoio na unidade porque a quantidade de servidor não é o suficiente. Eu “to” de folga hoje, amanhã; só que amanhã já fui chamada pra fazer uma escolta em Araguaína, de uma reeducanda. É uma reeducanda que é perigosa (...)”* pois, *“(…) mesmo a gente “tando” de folga a gente tá ciente que qualquer momento pode ser chamado”.*

No momento da entrevista, a trabalhadora relatou que a Unidade contava com 65 presas, porém esse número pode variar de um dia para o outro. Sobre essa afirmativa, ao perceber a grande quantidade de reclusas e carência de servidoras, foi possível observar a presença dos **ritmos de trabalho**, os **tipos de tarefa**, a **aceleração**; porém, em meio a tudo isso, ainda conseguem desenvolver **estratégias** para lidar com a alta demanda do presídio:

*“(…) Então é sempre assim: tá sempre saindo e sempre chegando. E é o dia todo, cê nunca para, toda hora elas estão gritando o plantão pra alguma coisa: ou é preso passando mal, preso ta com sede, preso quer fazer uma ligação, (...) como a gente não tem condições de tirar da cela todos os dias pra fazer ligação, foi criado um calendário de ligação, todo dia de terça-feira e quinta-feira é dia de ligação (...) a gente tem sempre que arrumar um tempo pra tirar essas reeducandas que não recebem visita, que fazem aquela ligação mensal. Tem dia que o fluxo da unidade, assim de atendimento, de tudo, tá tão grande que a gente não consegue tirar uma e às vezes elas não entendem. Aí já começa a gritar, já começa a fazer motinho [motim] lá dentro, começa a bater grade, dizer que que tá tirando o direito dela de falar com a família e tudo”.*

As agentes penitenciárias, em alguns momentos, vivenciam **relações de conflito** com as presas, isso pode ser verificado na seguinte fala:

*“Olha acontece, às vezes, porque tem muitas pessoas difícil de se conviver lá dentro, tem como eu já falei para você anteriormente, tem presas que tão lá há anos e você não tem o que dizer do comportamento dela, mas tem presas que não obedece os procedimentos de segurança da unidade (...) é muito frequente, ter que transferir preso porque chega um ponto que fica insustentável a segurança dos servidores lá dentro (...) porque se a família dele vem com algum objeto errado, com objeto ilícito e é encontrado na revista e aquela revista é suspensa, o preso já passa a ter raiva de todos os servidores daquele plantão (...) eu costumo falar para as meninas, para minha equipe (...) que dia de visita a gente tem que ter muito cuidado porque às vezes lidar com a família do preso é mais difícil do que lidar com o próprio preso”.*

Outra situação importante que Adriana pontuou, referente às relações de conflito e aos riscos, foi com relação às **ameaças**:

*“(...) conflito entre servidor e preso, lá é bem frequente e muitas vezes com ameaça por parte do preso, ameaça de morte, de você ter que registrar um boletim de ocorrência, de você viver com medo até de ir trabalhar ou de sair do trabalho (...) as vezes você nunca tem problema com ninguém mas com um presa especificamente você tem problemas que chega ao ponto do servidor chegar na chefe e falar “ou tira o preso daqui eu vou sair daqui, não dá mais para continuar”.*

Há, ainda, situações de **conflitos** que envolvem as próprias trabalhadoras, sejam efetivas, sejam contratadas. Sobre conflitos entre os pares:

*“(...) Olha, conflitos assim... sempre tem. Às vezes... não vou dizer para você que é só o preso que tá sempre errado, entre nós colegas às vezes tem muitos problemas, muitos conflitos. A grande maioria a gente consegue resolver na conversa. Às vezes a gente vive no ambiente tão tenso que às vezes a gente acaba magoando um colega ali na hora, nem percebe, depois que o colega fala, você não viu, pede desculpas e tudo (...) Não tem como não ter conflito, mas a grande maioria a gente consegue resolver numa conversa, dá um tempo, porque vive todo mundo num ambiente muito tenso, e uma coisa eu sempre falo pras meninas “essas pessoas sensíveis demais não dá para trabalhar num ambiente daquele” (...)”*

Com relação aos cargos por “apadrinhamento político”, que perpassa esses conflitos, a trabalhadora pontou que:

*“nós temos muito problema, inclusive no final do ano com alguns servidores, que os serviços mais básicos da unidade se negava a fazer, “inda” tentava intimidar o chefe, teve alguns que chegaram a ir no palácio pedir cabeça de colega que tava na chefia, pedindo inclusive transferência de alguns colegas efetivos que tava no cargo de chefia. (...) As unidades prisionais é um cabide de emprego para esses políticos (...) porque por mais que o nosso salário é pouco, o deles é muito mais pouco do que o nosso, e cria aquela rivalidade.”*

Nota-se, também, na fala da trabalhadora, as **responsabilidades e riscos** que permeiam sua rotina, atrelados à **precarização**:

*“(...) A unidade não tem uma estrutura adequada, então já é um processo bem complexo esse de liberação para escola e para o banho de sol por que as celas maiores da unidade, quando a gente abre a porta da cela, já dá direto para cozinha, aonde as cozinheiras estão manipulando alimentação às vezes trabalhando com faca, com água quente, tudo. Então é sempre um risco, a gente tem sempre que tá*

*muito atento, nunca abrir uma porta de cela sozinha, sem uma arma letal ou um spray de pimenta, um gás lacrimogêneo (...)*”

Por fim, e não menos importante, a trabalhadora pontua sobre o **prescrito** e o **real** do trabalho, toda a organização do trabalho exposta anteriormente que permeiam condições de **precarização** dos serviços:

*“(...) Igual eu contei para você anteriormente, o ano passado, 2017, na verdade ano passado foi 2018, 2017 nós tivemos um problema sério, sério, sério mesmo assim de falta de água na unidade ... por diversas vezes no edital não tava dizendo que eu tinha que ir pedir água pra vizinho, procurar o lugar mais próximo onde tinha água pra carregar água em balde, carregar água em panela pra fazer comida “pa” preso, por exemplo (...)*”.

Ou ainda:

*“(...) de vez em quando eu não compro um remédio e “do” um medicamento caro, específico prum preso, mas eu sempre tenho na minha bolsa um remédio, que sempre é difícil ter um plantão para mim não ter que usar a minha medicação particular em preso porque não tem no estado (...) os monitoramento de câmera lá da unidade (...) nós compramos as câmeras, nós compramos o material, nós pagamos o serviço, do nosso bolso, porque o estado é comunicado sempre e nunca fez nada, nunca trocou essas câmeras (...) a gente acaba fazendo muitas coisas que não tava prevista no edital, como por exemplo o edital prevê que eu trabalhe 40 horas semanal, toda semana eu e todos os colegas trabalhamos 48 horas por semana, porque nós temos que fazer dois plantões de 24 horas e não recebemos por isso... e às vezes a gente acaba tendo que fazer até a função de limpeza da unidade (...) e quem compra o material pra limpar essas coisas, na grande maioria das vezes, somos nós... então às vezes até o serviço geral da unidade é nós que temos que fazer. Muitas vezes”.*

#### 4.2 PRAZER NO TRABALHO: “FAZER O IMPOSSÍVEL COM PRATICAMENTE NADA DE RECURSO, É UM PRAZER”

Com relação as vivências de prazer e os espaços de discussão e livre circulação da fala entre as trabalhadoras:

*“(...) mas tem muitas situações prazerosas que a gente vive dentro da unidade, eu mesmo quando eu entro no meu plantão que eu trabalho lá com minha equipe, na minha equipe assim a gente se dá muito bem, a gente aprendeu assim, a ser uma família... porque a gente faz muita reunião, a gente conversa muito e a gente fala muito sobre essa questão de relevar (...) a gente aprendeu muito a conversar, se tem um colega que não tá bem hoje, procurar ajudar e tudo, a gente se tornou uma família ali dentro, por mais que a gente sofra ali dentro, a gente aprendeu a conviver, ajudar o colega (...)*”.

Observou-se, ainda, que existe a **cooperação do coletivo** de trabalho para ajudarem umas as outras:

*(...) e os momentos que a gente tem às vezes ali dentro, quando a unidade tá tranquila, da gente chegar na unidade e ver que tá tudo fora do lugar.... pensar assim “hoje não vai dar para trabalhar, hoje vai ser um dia difícil” e todo mundo se unir, todo mundo fazer a parte dele (...) por diversas vezes a gente já ficou sem ninguém para fazer a limpeza, de repente você ver uma pessoa, um pega uma vassoura, outro “não vou ali no mercado, vou comprar um material de limpeza”, vou limpar isso aqui, tá muito sujo, não tem saco para colocar o lixo... um faz uma*

*coisa, outro faz outra, todo mundo faz o teu trabalho, a gente consegue contornar situações às vezes na unidade, assim, situação de conflito até mesmo entre as presas, você chega tipo assim “hoje deu tudo pra dar errado”, mas a gente conseguia contornar algumas situações”.*

Adriana relatou sobre outras situações que envolve **prazer** na sua atividade:

*“(...) até a nossas funções do dia, que às vezes são tantas, já vezes no plantão que nós tivemos que tirar 60 presos de dentro da cela, um plantão com 4 pessoas, e audiência fora também e tudo, e a gente conseguir fazer tudo isso e no dia seguinte a cadeia tá de pé, isso é uma situação prazerosa pra gente (...)”*

Em outro momento pontua que:

*“(...) às vezes foi a sugestão da sua equipe de trabalho, de fazer uma coisa, dá uma sugestão, tipo vamos fazer esse teste e as coisas realmente funcionar e andar e você vê fomos nós que sugerimos isso, ninguém acreditava mas deu certo, a pessoa mudou, ou até mesmo conseguir fazer o impossível com praticamente nada de recurso, é um prazer”.*

Adriana como chefe de plantão, busca sempre conversar com sua equipe de trabalho, permitindo trocas, posicionamentos e ideias das agentes:

*“(...) Eu falo pras meninas assim para o pessoal da minha equipe, a gente conversa muito, faz muita reunião, sempre a gente tá sempre aberta a sugestões porque as vezes nem sempre eu como chefe de plantão, nem sempre, às vezes, a minha decisão vai ser a melhor para equipe, para a segurança da unidade, eu não sou absoluta, a dona da razão, às vezes eles têm opiniões, eu falo que vamos fazer uma coisa de um jeito, eu acho que é o melhor, mas depois eles vem chega em mim, fala que não é a melhor forma, vamos fazer dessa forma, a gente faz. Eu acho que tudo a gente pode resolver na base da conversa(...)”.*

*“(...) É igual eu te falei, assim... com a nossa equipe, nós somos muito unido e tentamos tornar o ambiente mais leve possível, porque a gente passa... é um ambiente muito tenso, então assim, eu gosto da companhia dos colegas ao que eu faço lá dentro (...)”.*

#### 4.3 SOFRIMENTO NO TRABALHO: “A GENTE SE SENTE HUMILHADA, É COMO SE A GENTE TIVESSE, TIPO ASSIM, VIVENDO UM TRABALHO ESCRAVO”

Além do prazer encontrado no trabalho, por meio da organização do trabalho, podem ser encontradas, também, as vivências de sofrimento, que algumas vezes, estão vinculadas às patologias ou às estratégias que utilizam, por meio da criatividade e inventabilidade, para lidar com as dificuldades que permeiam sua rotina.

Um dos sofrimentos vistos em sua fala é no que concerne a viver em estado de alerta pelas ameaças que recebem das presas e o quanto a organização do trabalho influencia nas outras esferas da vida.

*“(...) Porque por mais que uns fica “ah, para! Você tá sendo besta, tá sofrendo por antecedência”, você nunca sabe se a pessoa realmente vai fazer ou se ela tá blefando, você vai sempre viver com medo. Até na sua casa, até dentro de casa,*

*quando alguém bate no portão você já fica pensando, quando você está vivendo esse tipo de situação, eu mesma já passei por isso a ponto de quando bater no portão, eu ouvir mexer no portão, eu não sair na porta, eu fico tentando ver pela janela para ver se eu consigo ver quem é”.*

Ainda sobre as consequências patológicas do trabalho e o estado de alerta:

*“Então é uma situação, é uma profissão bem tensa, a gente aprende a desconfiar de tudo, você nunca chega no lugar, eu mesmo aprendi que nenhum lugar que eu chego mesmo que seja de fora de Palmas, eu nunca fico num lugar de costa pra rua, eu nunca desço do carro ou da moto sem antes observar, eu nunca saio de um lugar sem antes observar tudo que tem na rua, tudo que tá acontecendo na rua, para mim poder entrar no carro, ou atravessar uma rua... A gente nunca sabe, né?”.*

*“(...) depois que a gente entra para essa área a gente aprende assim... que não deve andar em qualquer lugar e nem em qualquer horário e nem na companhia de qualquer pessoa”.*

Sobre o medo que permeia a rotina do trabalho da agente:

*“(...) Tive problema com uma reeducanda, ela era muito indisciplinada, inclusive ela já tinha passado por todas as unidades do estado e justamente por indisciplinada (...) era muito agressiva. E eu tive problema com ela a ponto dela começar a me ameaçar (...) ai depois desse tempo eu fui na secretaria, fiquei com muito medo, inclusive nesse tempo eu tinha medo até de sair na porta da minha casa porque eu não sei... ela não era, quando ela veio para cá ela não era faccionada mas ela se envolveu num relacionamento amoroso dentro da unidade com outras, com outra presa que era faccionada (...) e o meu maior medo já não era mais nem dela, era dela convencer a outra que tinha acesso, que a família toda faccionada, é de facção e mandar alguém fazer alguma coisa contra mim.”*

Uma das dificuldades expostas pela trabalhadora, no que tange à precarização da Unidade, é com relação a falta de servidor.

*“(...) existe uma rotatividade muito grande na unidade de servidor, já justamente por ser uma profissão assim muito difícil que não é todo mundo que tem o perfil para trabalhar, tem muitas pessoas que vão, quando você se dá conta a unidade tá sem servidor, “cê” tem e fica cobrando a secretaria mais servidor o tempo todo, mas é uma dificuldade muito grande que nós temos na unidade hoje é com servidor, falta de servidor (...)”.*

Verifica-se ainda que a intensificação do trabalho, a falta de servidor, tem influenciado na saúde das agentes:

*“(...) é muito serviço para pouco servidor, então a gente acaba adoecendo, a gente sai de lá e às vezes aparece até mesmo a folga da gente que nem a gente sabe dizer direito o que que a gente tá sentindo, eu só sei dizer que eu não tô bem, nem um pouco bem, mas eu não sei nem te relatar às vezes o que é... você não consegue dormir, não consegue comer, só vive doente. Às vezes tem épocas, tem colegas, que só vive doente, só vive doente, às vezes quando bota o pé na unidade já tá doente, não é fingimento é doença mesmo, e às vezes quando tá lá fora tá bem... então acaba afetando a saúde (...)”.*

Como já exposto em outro momento, existem muitas tarefas para serem desempenhas no dia a dia na UPF, uma delas é com relação ao grande fluxo de advogados. Diante dessa dificuldade, criaram a seguinte estratégia:

*“(...) antes ele simplesmente chegava lá para atender e atendia, aí nós não estamos mais dando conta disso, porque às vezes não tinha nem servidor pra tirar um preso da cela, aí a gente fez uma reunião, a diretora mandou um ofício para OAB e entraram num consenso que todos os atendimentos de advogado agora serão agendados, com antecedência pra gente já se programar e saber quantos atendimentos vai ter durante o dia”.*

Outras situações complexas dentro da Unidade, é com relação aos contratos; pois há diferenças salariais, de tarefas, os materiais que cada servidor pode fazer uso e poucos investimentos do estado para com eles.

*“(...) Eu acho até uma desonestidade, você tá no local e vim alegar que não vai fazer isso ou aquilo porque você ganha pouco; as vezes eu sei que eles tão certo, que eles trabalha numa área de risco, o estado nunca forneceu um curso para eles, até porque o que que o estado alega é que essas pessoas que são contrato não tem porte de arma, elas realmente não pode portar uma arma, não pode usar uma arma porque a partir do momento que o chefe permitir isso, se ele for pego por aí com uma arma sem porte, o chefe também é responsável por isso e o estado diz que não proporciona um curso para legalizar o porte de arma para eles porque esses contratos vão acabar... a gente sabe que não acaba”.*

Essas situações estão vinculadas à precarização dos serviços, falta de investimento nos servidores e pelas distinções dos contratados e efetivos,

*“(...) num sei nem o que é mais perigoso: se é mandar uma pessoa para uma escolta sem arma ou se é entregar uma arma para uma pessoa que não sabe manusear, não sabe nem travar a arma ou destravar, só sabe que se apertar no gatilho ela vai disparar. Isso é um risco muito grande! (...) porque como que o estado coloca uma pessoa que não tem nenhuma habilitação para trabalhar nessa área, e aí o próprio estado quer cobrar que essa pessoa faça a mesma coisa que um habilitado faz, ou que ela vai para escolta...”*

No que diz respeito ao **sofrimento** dentro da Unidade, foi possível verificá-lo unido à **precarização salarial**. O não recebimento do salário, mesmo exercendo seu trabalho, fez com que uma das servidoras procurasse outro meio para se sustentar:

*“(...) No meu plantão tem uma colega que tá trabalhando desde... esse ano ela não recebeu, nenhum salário, ela é mãe de família, tem três filhos, ela não tem marido (...) ainda não despacharam, tão dizendo que vão renovar, mas nós já estamos em abril, e a pessoa não recebeu um salário, o contrato dela não foi renovado, ela não tá recebendo vale-transporte, ela tá indo todo dia (...) “ela tá vivendo como?” Eu falei: fazendo faxina no dia de folga, fazendo faxina e passando roupa pros outros”... Eu fui pro HGP com ela nós ficamos 24 horas lá, saiu do hospital... ela foi direto para faculdade dela e ainda tá pagando faculdade... é uma guerreira uma pessoa dessa! (...) se nós nos sentimos menosprezado, esquecido pelo estado, e uma pessoa dessa? Como é que ela se sente? Ela tem motivação para trabalhar?”*

Entretanto, em meio a essas dificuldades, conseguem força para lutarem coletivamente por melhores condições de trabalho.

*“E agora eu e vários colegas, eu entrei na justiça pleiteando hora extra, periculosidade, adicional noturno... todos os que entraram até agora ganharam em primeira instância, lógico que vai recorrer e vai para segunda instância, eu não sei quando a gente vai receber isso, eu tenho esperança de um dia receber... mas eles*

*não podem! Se eu ganhar, o direito vai ser pra mim, vai ser pros concursados, para eles não!”.*

Diante de tantos obstáculos que encontram para realizar alguma atividade, dentre elas está a falta de material, cursos básicos:

*“(...) A falta de material que tem na unidade assim... como por exemplo... Às vezes tem dia que nós temos escolta e nós não temos um carro para fazer a escolta, tem dia que nós temos o carro e não tem gasolina (...)A unidade tem uma viatura, uma viatura para unidade com fluxo de atendimento que tá lá é insuficiente, não tem nem como nós exercemos todas as nossas atividades, então assim nós temos essa grande dificuldade também, e a falta de servidor é insuficiente, o número de servidor para todas as demandas da unidade que tem (...)”*

*“(...) é cada situação assim, que às vezes a gente nem sabe como agir, quando a gente já deu fé a situação já passou... Por que as vezes nem todo mundo tá preparado para situações como aquela (...) também o estado nunca forneceu um curso pra gente, por exemplo, curso básico de segurança: por exemplo, ensinar a usar o extintor, o que mais tem na unidade de situação de motim, de rebelião, elas colocarem fogo, e a gente ter dificuldade pra apagar, porque às vezes elas tão rebeladas lá dentro ninguém entra, e aí elas bota fogo e tá trancada, vai tirar como? (...) então assim e a gente fica muito preocupado quando vê essas situações de fogo, porque você não sabe se você abre a cela e tira todo mundo, se elas vão vir para cima de você, se você apaga o fogo”.*

Observou, também, o quanto a falta de reconhecimento por parte da secretaria influencia para o sofrimento no trabalho:

*“(...) em 2017 nós passamos o ano inteiro sem ar condicionado, o ar condicionado do plantão estragou e foi encaminhado inúmeros ofícios para secretária e eles não mandaram arrumar, nós tivemos que fazer uma vaquinha e mandar arrumar o ar condicionado (...)e eu vejo assim, se na secretaria faltar o ar, estragar numa sala, pessoal é liberado até ser arrumado, porque ninguém dá conta de trabalhar sem um ar, mas lá nós temos que dar conta”.*

*“(...) Nós mesmo passamos um ano trabalhando no sol, sem cobertura ali, recebendo compra de quarta-feira que é o dia da família leva compra, sem nenhuma cobertura ali na frente, no sol quente.”*

Sobre o sofrimento no trabalho, explícito na fala de Adriana:

*“(...) questão de sofrimento nada pior do que... eu já tive uma situação na unidade, não só eu, mas nossos colegas, de tá no plantão de 24h todinho sem tomar água porque não tem água potável na unidade, em algumas épocas nós já convivemos com isso de não ter água potável para beber e não ter nenhum lugar próximo pra comprar. Não me recordo se a viatura tava pra fora ou se tava sem gasolina e nós passamos o dia todinho sem tomar água porque não tinha água na unidade, nós passamos o dia e a noite sem poder tomar banho (...) nós não tínhamos lugar pra fazer xixi (...)”*

Referente aos sentimentos em sua rotina de trabalho, a trabalhadora trouxe as diferenças da Unidade feminina, para a masculina:

*“(...) Olha, eu acho que é unânime assim, a consciência de saber que tá dando o melhor, que isso é muito bom! E às vezes a revolta, como eu falei pra você anteriormente, do esquecimento, da omissão do estado com o feminino. Tudo é mais difícil pra a gente (...) A gente acaba sentindo ciúmes da forma como o masculino, não só o presidiário masculino, mas como os servidores masculinos são vistos e nós*

*não somos enxergados, somos completamente invisível. (...) todos os anos (no dia da mulher) a secretaria faz evento pras presas (...) Fazem palestras, tem aquela semana todinha dedicado a mulher, mas só a presa, ao servidor não.”*

Sobre o lugar do feminino na sociedade e os desdobramentos disso na vida das agentes penitenciárias, incluindo seus esforços e estratégias (sofrimento criativo):

*“(...) Também, porque a gente já vem de uma sociedade dessa forma, mas parece que o preconceito no prisional, com a mulher, e o esquecimento ainda é muito maior do que em qualquer outra área da sociedade, é bem grande mesmo, e a gente acaba sendo invisível e eles nem imagina o esforço que a gente faz ali dentro, eles não veem né, porque eles não vão lá, nem ficam sabendo, mas eles nem imagina o que que a gente faz ali dentro pra tentar deixar o nosso ambiente um pouquinho melhor não sei se quando você foi lá na unidade, você... parece coisas tão pequenas, gestos tão pequenos, mas não sei se você viu... aquele jardinzinho que tem lá na entrada, aquelas plantas que tão lá no muro, ali, a gente que traz de casa, assim, para tentar manter um ambiente um pouco melhor, um pouco mais feminino”.*

Essa questão inclui a preferência pela penitenciária masculina, exposta em sua fala no seguinte momento:

*“(...) nos presídios masculinos para começar, além dos servidores efetivos de carreira nos presídios masculinos, principalmente nos grandes, todos têm uma empresa terceirizada para administrar toda parte; se uma lâmpada queimou aqui hoje, em questão de minutos, no masculino, ela é trocada. Na unidade não é, não tem empresa que presta serviço no feminino. (...) o disjuntor queimou no sábado 8 horas da manhã, em véspera de carnaval, eles queriam que nós esperássemos pelo sábado, a unidade toda sem energia, não tinha uma parte da unidade que tinha energia, a comida ia estragar todas no freezer, tudo sem água para beber (...) Por que que no masculino tem isso e no feminino não tem? A gente não consegue entender, porque é administrado pela mesma secretaria né... Até a comida mesmo agora que no feminino mudou, que vai ser em todas as unidades prisionais do Estado, masculino e feminino, mas no feminino só eram 3 refeição, aqui na CPP no Barra, em Cariri é 5 refeição por dia que tem, tanto pro servidor quanto por preso aqui agora que estão implementando isso (...) então assim a estrutura nos masculinos assim questão de instalação, de tudo que tem, da parte administrativa tem empresas que administra, no feminino não tem, isso para mim é uma preferência”.*

Um das estratégias que utilizam diante dessa situação, é a inteligência prática:

*“(...) a gente tenta deixar o ambiente um pouquinho melhor pra gente trabalhar, porque se a gente for esperar pelo estado, a gente é completamente invisível, então a gente não pode ficar de braços cruzados... Sempre esperando que vai melhorar... se a gente grita e ninguém ouve a gente, a gente vai tentando fazer do nosso jeito.”*

Perante os obstáculos, dificuldades e sofrimento, relatou que lidam da seguinte maneira:

*“Olha, infelizmente, são muitas dificuldade que a gente passa lá dentro e o que a gente tenta fazer para superar é tentar fazer, já que o estado não faz, a gente faz, com nossos próprios recursos, porque às vezes tem colegas que não contribui, que são revoltados com a situação, mas aí a gente pensa assim mas eu tô aqui duas vezes por semana 24h horas se eu não fizer... como é que eu vou, por exemplo, quando (...) nós chegamos lá não tinha chuveiro, mas se eu não comprar um chuveiro, eu não vou tomar banho, se a torneira quebra, se eu não comprar uma torneira (...), então acaba que nós fazemos com nossos próprios recursos, mesmo*

*que pouco, se uma lâmpada queima, no final do ano a unidade quando escurecia era um breu lá fora, às vezes na sala do plantão, todos os lugares não tinha mais uma lâmpada, se o estado não compra, não dá, a gente compra do nosso recurso (...)*”.

*“(...) Porque se os estados não faz, então faz nós mesmo. Não fazemos porque gostamos, fazemos porque temos necessidade”.*

Outras estratégias que usa para lidar com as dificuldades, os sofrimentos:

*“(...) muitas vezes tarde da noite quando o corpo da gente e nem a mente já nem consegue mais pensar, aí é a única forma que a gente tem até tomar um banho e fazer um café forte e amargo para tentar despertar e voltar à rotina e botar na cabeça: amanhã eu entrego isso aqui, tô indo para casa, vou ter três dias para descansar”.*

A servidora trouxe também sobre o trabalho estar afetando sua saúde:

*“Olha com certeza afeta, a gente vive numa situação de tensão tão grande, que eu já fui pra plantão, não é com frequência isso, mas eu já tive plantões que eu não tive como almoçar, eu não tive como jantar, nós não tivemos tempo para comer, às vezes cê sai pruma escolta no hospital ou no fórum, cê sai de manhã e cê volta de tarde, já chega na hora da janta, quando você pensa que você vai jantar, um preso passa mal, acontece alguma coisa, cê tem que sair da unidade cê chega de madrugada, ou passo a noite fora... isso afeta a saúde da gente”.*

*“(...) a gente tem tempo que tá em situações que se o colega chegar perto de você, e você não perceber, ou ele chegar bem aqui e te dar um susto, cê entra num estado de nervo de cê ter crise de choro. Se alguém passa na rua, ou uma viatura passa na rua buzina, ou qualquer barulho que você ouve na unidade, cê já não consegue mais dormir (...) às vezes a gente pensa até que tá desenvolvendo uma síndrome do pânico, mas graças a Deus, eu não sei os outros, eu mesmo nunca procurei ajuda de um profissional, eu sempre superei essas coisas; porque não é todos os dias, são situações às vezes por época na unidade, mas acaba afetando. Às vezes a gente fica muito impaciente, até em casa mesmo, quando a gente da fé, a gente já tá tratando as pessoas os membros da nossa família igual a gente convive lá dentro (...)*”.

No que se refere à dificuldade para dormir:

*“(...) E afeta mesmo psicológico da gente, às vezes você não consegue dormir naquele lugar e você vai para casa você fica do mesmo jeito, passa mais tempo às vezes a noite acordado do que dormindo, com sono, cansada, mas não consegue dormir, então isso acaba afetando principalmente a saúde mental da gente (...)*”.

Sobre o que a faz continuar na profissão:

*“(...) Eu gosto do que eu faço, é igual te falei, é uma coisa que parece que a gente acaba se tornando viciada nisso. Porque eu sofro... mas parece que é mais sofrimento que prazer lá dentro, mas eu gosto do que eu faço, eu gosto de tá lá dentro. Eu costumo dizer para as meninas, pro pessoal assim: que eu gosto e eu não gosto de ta na unidade um dia que não tem nada pra fazer, eu gosto de... tipo assim, não que eu goste de um montinho ou de uma rebelião, eu gosto de trabalhar, tipo assim: ah tem escolta, tem isso, tem revista, o que tiver, tipo assim, se eu tiver na minha casa e falar assim: tá precisando de alguém para vir aqui, dar um apoio em uma escolta, pra fazer uma revista, tô dentro! Eu gosto do que eu faço, eu sinto prazer no que eu faço (...) parece que é um vício... a gente por mais que não tem a estrutura que devia ter... mas eu aprendi gostar do que eu faço e eu faço com prazer (...)*”.

Por fim, em uma de suas falas, foi possível notar a centralidade que o trabalho de agente tem na vida dela, a ponto de não conseguir se desligar do mesmo.

*“(...) quando eu tiro férias eu acabo que eu não consigo me desligar totalmente, eu não consigo sair do grupo da unidade, eu quero saber tudo que tá acontecendo lá dentro, e tem dia que eu tô em casa na minha folga, eu me sinto sentindo falta de lá, querendo ir para lá, tipo assim: se tiver qualquer coisa lá, pode me chamar que eu vou, tô entediada aqui em casa. Mas é uma situação mais ou menos assim, a gente não sabe explicar direito não, mas parece que entra no sangue da gente”.*

As narrativas trazidas pela trabalhadora mostram que sua atividade se distancia, em alguns momentos, do prescrito; mas, ao passo que há dificuldades que permeiam sua realidade laboral, também há situações prazerosas. O que se pode observar é uma organização do trabalho precária, com intensificação e aceleração das jornadas. Diante essas relações serão explanadas.

## 5 DISCUSSÃO

Através dos resultados apresentados no capítulo anterior, onde foi elencado as categorias que mais se fizeram presente na fala da trabalhadora, após a transcrição e leitura flutuante, junto ao referencial teórico apresentado previamente, este capítulo será destinado às análises da entrevista e discussão da mesma.

A partir do discurso da trabalhadora foi possível notar situações relacionadas à intensificação, precarização e aceleração da sua atividade. Ainda foi perceptível observar a movimentação e dinamismo da organização do seu trabalho e o quanto isso tem influenciado em suas vivências de prazer e sofrimento. Ademais, verifica-se na entrevista as diferenças que Adriana relatou sobre a penitenciária masculina e feminina de Palmas-TO e o quanto o trabalho tem se tornado importante e central na vida da agente.

### 5.1 PRECARIZAÇÃO, ACELERAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO: O SOFRIMENTO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Durante a leitura da transcrição e exposição dos resultados da entrevista identificou-se questões que estão ligadas à organização do trabalho. Para Mendes e Araujo (2012), a organização do trabalho (eixo I) está presente na Análise da Psicodinâmica do Trabalho e compreende os seguintes elementos: prescrito e real do trabalho, tarefas, divisão do trabalho, tempo e ritmos, regras, riscos, relação entre pares e chefias. A mobilização subjetiva, apresentada como eixo II, engloba questões referentes ao sofrimento criativo, inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento. Por fim, no eixo III, encontram-se os sofrimentos, as estratégias de defesa individual ou coletiva, além dos tipos de patologias. Porém, pontuam que esses temas podem emergir ou não, estar ausentes ou presentes, pois podem variar a depender dos dados empíricos.

Somadas e emaranhadas a essas questões, a precarização, a aceleração e a intensificação do trabalho foram visíveis ao relacioná-las ao trabalho prescrito e real do trabalho, tempos e ritmos, divisão de tarefas, normas e regras, exigências técnicas e, principalmente, com as reponsabilidades e riscos. Para essa análise, nem todos os elementos serão contemplados, visto que nem todos foram elencados pela trabalhadora.

Com relação a precarização do serviço, Antunes (1995) e Alves (2007) apontam que o capitalismo teve forte influência para aumentar a alienação e a precarização dos trabalhos. Mesmo que isso tenha acarretado mudanças significativas, como a estabilidade no trabalho, aumento de salários, férias, entre outros benefícios sociais e políticos, a precarização dos trabalhos incertos, informais, ainda é contrária a essa estabilidade no trabalho. Uma das

colegas de trabalho de Adriana, contratada, está sem receber desde o início do ano, ela procurou outras formas de renda, como fazer *“faxina no dia de folga, fazendo faxina e passando roupa”*. Mesmo contratada, ainda passa pelas incertezas do trabalho informal, e busca outras fontes de renda para se sustentar, pois, como pontua Pontieri (2008), o trabalho é fundamental para proporcionar condições básicas de sobrevivência.

Essa flexibilidade do trabalho está relacionada a “pseudoestabilidade” do trabalho. Não há certezas quanto às condições financeiras mínimas para sustentar a família e garantir a educação e moradia para seus filhos. Mesmo diante de um trabalho que se esperava a formalidade, o que prevalece é o padrão flexível descrito por Dal Rosso (2008, 2017): a instabilidade, incertezas sobre sua renda, trabalho e aposentadoria. Já que muitos dos cargos da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO são preenchidos por apadrinhamento político, como trouxe a trabalhadora: *“nós temos lá dentro são de servidores não efetivos, com apadrinhamento político”*. Adiante complementa *“(...) os servidores efetivos são poucos, a grande maioria dos servidores lá são contratos, contrato político, né?”*.

A divisão de tarefas e relacionamento entre os colegas de trabalho, contratados e efetivos, também está relacionada à precarização, já que o salário é menor para os contratados, mas ambos devem desempenhar a mesma função; porém existe uma rivalidade que faz com que as pessoas contratadas não queiram realizar as mesmas funções dos efetivos, pela diferença salarial. Sobre esse conflito, Adriana expôs que: *“Porque quer simplesmente chegar a hora que quiser, sair na hora que quiser, e acha que não tem o dever de fazer as mesmas funções que os outros”*, completa ainda *“porque a partir do momento que eu me disponibilizo a trabalhar lá, sabendo como que era e sabendo quanto que eu vou ganhar, eu não tenho que tá escolhendo o que que eu vou fazer, tem que todo mundo trabalhar de forma igual”*, ressalta que os contratados ganham metade do que os efetivos ganham, mas se a pessoa sabe o que vai fazer, quanto irá receber, Adriana diz que devem todos trabalhar de forma igual.

A precarização do trabalho perpassa a intensificação no trabalho, porque após a nova configuração do trabalho, houve aumento das cargas horárias, trabalham por um tempo maior e, com isso, houve o acúmulo de tarefas (DAL ROSSO, 2008, 2017). Carmo (2016) ressalta que a precarização está relacionada à estrutura física, aos direitos mínimos que se espera que sejam cumpridos, descanso semanal e muitos outros.

Sobre a intensificação da jornada de trabalho, a trabalhadora faz dois plantões de 24 horas, na semana, realiza 48 horas semanais de trabalho, porém quando são convocadas a trabalharem na folga, por falta de servidor, por exemplo, esse número aumenta ainda mais.

*“Bem a mais do que a carga horária. Sempre que precisa. E pode ser qualquer hora do dia ou da noite, às vezes a gente é chamado durante o dia, às vezes a gente é chamado para dar apoio na unidade por qualquer problema que aconteça lá, às vezes a noite, a madrugada, qualquer horário. Então assim, tá sempre, tem sempre que ficar alerta que a qualquer momento pode ser convocado”.*

Além de trabalharem a mais, não possuem recursos para que executem suas atividades, o que inclui desde a falta de servidor, até a falta de gasolina no carro na Unidade: *“(...) é muito serviço para pouco servidor, então a gente acaba adoecendo (...) A falta de material que tem na unidade assim... como por exemplo... Às vezes tem dia que nós temos escolta e nós não temos um carro para fazer a escolta, tem dia que nós temos o carro e não tem gasolina”.* A unidade conta com apenas uma viatura para conseguir resolver todas as demandas que surgem no dia a dia.

Essa precarização, falta de estrutura, acaba acarretando em riscos à sua saúde e integridade física. Pois diante de responsabilidades e tarefas que precisam ser cumpridas no dia, como levar as presas para o banho de sol, ao abrir a cela, deparam-se com a cozinha, ambiente que possui vários instrumentos perigosos e acrescenta em sua fala que é sempre um risco, tentam sempre ficar atentas ao abrir a cela, utilizando-se de uma arma letal como spray de pimenta ou gás lacrimogêneo.

Essa intensificação das jornadas de trabalho, acúmulo de tarefas e precarização (não possuem assistência médica) é verificado nas atividades que as agentes desempenham: *“Temos um fluxo muito grande também de retirada de reeducandas de dentro de cela para atendimento médico já que a unidade não possui uma equipe médica”.*

A intensificação apareceu atrelada aos riscos da atividade, pois quando há muitas demandas para serem resolvidas no dia, pelo pouco número de efetivos, acionam quem está de folga, assumindo os perigos advindos dessa responsabilidade: *“Eu “to” de folga hoje, amanhã; só que amanhã já fui chamada pra fazer uma escolta em Araguaína, de uma reeducanda. É uma reeducanda que é perigosa (...)”* pois, *“(...) mesmo a gente “tando” de folga a gente tá ciente que qualquer momento pode ser chamado”.*

A consequência dessa intensificação do trabalho, de acordo com Dal Rosso (2008, 2017) são os problemas de saúde aumentando, gerando diversos problemas emocionais e físicos: *“eu só sei dizer que eu não tô bem, nem um pouco bem, mas eu não sei nem te relatar as vezes o que é... você não consegue dormir, não consegue comer, só vive doente”.*

Sobre as contribuições de Carmo (2016) referente aos direitos mínimos que se espera que sejam respeitados e cumpridos, a trabalhadora pontua que não recebem auxílio-periculosidade, ou adicional noturno, ou se quer, pagam para eles as horas extras trabalhadas. Por isso, estão (os efetivos) na justiça para tentar conquistar seus direitos: *“E agora eu e*

*vários colegas, eu entrei na justiça pleiteando hora extra, periculosidade, adicional noturno (...) eu não sei quando a gente vai receber isso, eu tenho esperança de um dia receber”.*

No que tange à aceleração, Rego (2016) em suas contribuições mostra que, com todas essas mudanças que já foram explanadas anteriormente, nos ritmos de trabalho, isso ocasiona sérios prejuízos à saúde. Os trabalhadores precisam realizar as atividades a qualquer custo, para não serem cobrados, isso os leva a aceleração. Tentam comprimir todas suas funções em uma única jornada de trabalho. Adriana relatou que, diante de muitas chegadas ou muitas saídas de presas, além das atividades do dia “*cê nunca para*”. Em outro momento respondeu: “*Então assim, as vezes, nós temos duas, três, quatro, cinco audiência de custódia num dia só, a gente tem que se desdobrar, dar um jeito, porque nós não podemos jamais deixar de levar uma reeducanda numa audiência, alegando falta de efetivo ou de carro, seja do que for, a gente tem que se virar*”.

Brum (2016) pontua que os indivíduos estão sujeitos a esse novo estilo de vida acelerado, e isso tem se refletido nos trabalhadores. Expõe que essas pessoas conseguem trabalhar 24 horas por 7 dias na semana, ser escravo e senhor ao mesmo tempo. Observou-se na fala da trabalhadora que, além dela estar vivendo nessa aceleração, e não se desligar do trabalho nas suas folgas, costuma dizer para as meninas “*eu gosto e eu não gosto de ta na unidade um dia que não tem nada pra fazer, eu gosto de... tipo assim, não que eu goste de um motinho [motim] ou de uma rebelião (...) quando eu tiro férias eu acabo que eu não consigo me desligar totalmente, eu não consigo sair do grupo da unidade, eu quero saber tudo que tá acontecendo lá dentro, e tem dia que eu tô em casa na minha folga, eu me sinto sentindo falta de lá*”.

O que se percebe, por meio das contribuições de Rego (2013) é que diversas são as consequências dessa atual configuração de trabalho, como as patologias relacionadas ao estresse, fadiga, ansiedade, depressão, irritabilidade, insônia, hipervigilância, vivências de medo. A trabalhadora já apresenta esses sintomas. Com relação à irritabilidade, disse que acaba afetando, fica mais impaciente e acaba tratando os familiares da mesma forma como convive com as presas. E esse tem relação estreita com as vivências de medo, estresse, hipervigilância, insônia, algo frequente no dia a dia da trabalhadora:

*“(...) a gente tem tempo que tá em situações que se o colega chegar perto de você, e você não perceber, ou ele chegar bem aqui e te dar um susto, cê entra num estado de nervo de cê ter crise de choro. Se alguém passa na rua, ou uma viatura passa na rua buzina, ou qualquer barulho que você ouve na unidade, cê já não consegue mais dormir”.*

*“(...) E afeta mesmo psicológico da gente, as vezes você não consegue dormir naquele lugar e você vai para casa você fica do mesmo jeito, passa mais tempo as vezes a noite acordado do que dormindo, com sono, cansada, mas não consegue dormir, então isso acaba afetando principalmente a saúde mental da gente (...)”*

Fernandes et al. (2002), Bezerra; Assis; Constantino (2016), Jesus Filho (2017) colaboram explicando que os serviços que precisam desempenhar, como revistar as celas, os presos, conduzi-los em suas atividades, fazem com que lidem (in)diretamente, o que proporciona contato mais próximo aos reclusos e ficam suscetíveis a situações que podem gerar estresse ou um possível quadro de hipervigilância, como por exemplo, em casos de intimidações, ameaças ou, até mesmo, agressões verbais.

A partir do que foi exposto até o momento, a intensificação, a flexibilidade, a aceleração e a precarização dos serviços permeiam o cenário do adoecimento ou sofrimento no trabalho, e isso possui consequências que afetam diretamente a qualidade de vida do trabalhador (CARMO, 2016). A trabalhadora também trouxe o quanto seu trabalho tem influenciado em sua vida: não se alimentam direito, não conseguem dormir, ficam sob estado de alerta o tempo todo, nos momentos de lazer, ficam observando e esperando sempre o pior, pois, como ela mesma aponta: *“por ser uma profissão assim muito difícil que não é todo mundo que tem o perfil para trabalhar (...) eu nunca fico num lugar de costa pra rua, eu nunca desço do carro ou da moto sem antes observar (...) A gente nunca sabe, né? (...) depois que a gente entra para essa área a gente aprende assim... que não deve andar em qualquer lugar e nem em qualquer horário e nem na companhia de qualquer pessoa”*. As ameaças que já recebeu, que recebe, acarreta significativamente para a piora desses sintomas.

Concernente ao trabalho prescrito e o real do trabalho, algumas situações aparecem atrelada ao sofrimento, além de toda a precarização, intensificação e aceleração do trabalho vista até aqui. Ao pensar nas dificuldades que transpassa a rotina da servidora, pensa-se também que, para Albornoz (1988), o trabalho está associado ao castigo, condições insalubres e servidão. No discurso da trabalhadora isso aparece claramente no momento em que ela fala sobre seus sentimentos diante das dificuldades que encontram no real do trabalho. Muitas vezes elas se sentem humilhada, como se estivesse em um trabalho escravo, pela falta de recursos e investimento no trabalho que desempenham. Sentem-se esquecida pelo Estado.

Referente ao trabalho que desempenham, por diversas vezes já teve que buscar água para fazer comida para preso, comprou medicamentos para dar para elas, para tentar ter paz naquele plantão, se uniram para comprar câmeras de monitoramento ou até mesmo, materiais para limpeza. Além das atividades que está prescrita para realizarem: fazer escolta, tirar da cela para banho de sol, revistas, entre outras, ainda fazem os serviços gerais da unidade.

Dejours, Dessors e Desrioux (1993) apontam que alguns momentos do trabalho podem ocorrer um distanciamento entre a história individual do trabalhar, este que possui seus desejos e esperanças, e uma organização que os ignora. A trabalhadora aponta que

antigamente até pensava em fazer outros concursos, estudava bastante, mas agora, se acomodou, mesmo diante das dificuldades, falta de investimento nos trabalhadores, em cursos, recursos, materiais. Mendes (1995) ressalta que se de um lado há as necessidades do trabalhador, a própria organização leva o trabalhador a se ajustar a instituição. O sofrimento passa a ser vivenciado no momento em que essas necessidades não são satisfeitas e suas expectativas de vida (no plano inconsciente) não são alcançados.

O sofrimento criativo foi presente nas narrativas da trabalhadora, pois, a todo instante as agentes estão se mobilizando, agindo, para buscar transformações e conseqüentemente, benefícios para si: “(...) em 2017 nós passamos o ano inteiro sem ar condicionado, o ar condicionado do plantão estragou e foi encaminhado inúmeros ofícios para secretaria e eles não mandaram arrumar, nós tivemos que fazer uma vaquinha e mandar arrumar o ar condicionado (...)” Ou ainda “então acaba que nós fazemos com nossos próprios recursos, mesmo que pouco, se uma lâmpada queima, no final do ano a unidade quando escurecia era um breu lá fora, às vezes na sala do plantão, todos os lugares não tinha mais uma lâmpada, se o estado não compra, não dá, a gente compra do nosso recurso”.

A PdT busca minimizar essa distância das atividades que estão previstas pela organização, das que divergem do trabalho executado de fato. Por meio dessa discrepância entre o real e o prescrito, pode-se configurar o sofrimento. Porém, ao se observar espaços para mobilização dos sujeitos, pode-se observar o prazer no ambiente de trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011). Este será elucidado a seguir.

Mesmo diante de todo o sofrimento, a trabalhadora aponta que mesmo que seu trabalho pareça ter mais sofrimento, ela gosta do que faz. Talvez isso esteja relacionado a importância que possui o trabalho na sua vida, sendo central para ela.

## 5.2 PRAZER NO TRABALHO

O prazer, como já foi visto no aporte teórico desta pesquisa, é um princípio mobilizador que coloca o sujeito em movimento, ação, para alcançar a gratificação de si e do outro (MENDES; MULLER, 2013). Esse prazer é alcançado quando o sujeito age sobre seu contexto de trabalho, utilizando-se de estratégias para transformação da realidade. Diante disso, muitas são as formas utilizadas como tentativa de mudar a realidade do seu trabalho como agente penitenciária.

O prazer pode ser alcançado, por exemplo, por meio da fala, sendo essa um modo de agir sobre o ambiente de trabalho, pois, é por meio dela que os trabalhadores podem verbalizar sobre suas rotinas de trabalho, expressar suas impressões, sentimentos e percepções

relacionadas à organização do trabalho (ARAÚJO, 2013). A todo instante esses momentos de discussão, conversas, é visível na fala da trabalhadora. Por ela ser chefe de plantão, e possuir sua equipe, a mesma abre espaços para que as outras trabalhadoras possam falar sobre o que gostam, o que fazem, discordar de alguma atitude.

Quando se observa todas essas questões intrínsecas para a busca do prazer no trabalho, na fala da trabalhadora, nota-se que as agentes possuem suas formas de movimentação, de agir, suas dinâmicas, que a fazem ver tantos lados prazerosos em meio a tantas dificuldades e sofrimento. Como Mendes (1995, p. 35) propõe “busca de ausência de sofrimento e desprazer, e de experiência intensa de prazer”. Utilizam-se de muitas estratégias para a busca de um ambiente prazeroso. Cooperação, espaços de fala, inteligência prática.

A inteligência prática diz respeito a criatividade e a inventabilidade do trabalhador. Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012) pontuam que de acordo com Dejours a inteligência prática é orientada pelo sofrimento, como uma forma de vencê-lo. A autonomia é importante nessa estratégia, pois permitirá que os trabalhadores criem novas formas de organizar o trabalho. Em relação a isso, foi possível observar essa inventabilidade, aliada a autonomia, no momento em que elas criam agendamentos para receber os advogados, ou quando elas criam um dia para as ligações das presas, ou quando realizam rondas (na madrugada) com duas duplas a cada duas horas para que as demais descansem.

Outro princípio da mobilização subjetiva é o de cooperação. Por tantas situações difíceis que vivem dentro da unidade, a agente relata que aprenderam a ser uma família. Às vezes, em um plantão que tinha tudo para dar errado, ela observa todos se ajudando mutuamente, principalmente em casos que envolvem atividades que não deveriam ser sua reponsabilidade, como é o caso dos serviços gerais. Disse que um servidor faz uma coisa, o outro compra um material que falta, todos vão se ajudando. No final a cadeia fica de pé.

*“(..)o que a gente tem que contar ali dentro é com apoio dos colegas, a compreensão e ser compreensivo também, porque se você não compreender, não ver, as vezes cê nem sabe o que o outro tá passando... e ali se você não trabalhar em equipe, se o ambiente já é hostil, já é difícil, é bem mais complicado ainda”.*

Esse princípio está baseado na construção de vínculos de confiança para que consigam enfrentar as adversidades (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012). Os autores assinalaram que “a possibilidade de agir livremente sobre seu trabalho, dominando-o e tendo espaço para cooperação e fala também permite que o trabalhador vivencie o prazer” (p. 225).

Bezerra, Assis e Constantino (2016) pontuam que outra atribuição importante dos Agentes Penitenciários é o trabalho em equipe, para que juntos garantam a segurança das prisões. Ligado a isso, observou-se que a cooperação está presente os espaços de fala entre os

trabalhadores, mostrando a forma com que se relacionam. Adriana sinalou que às vezes os relacionamentos são difíceis, algumas pessoas são mais lentas que outras e logo você perde a paciência, fala algo que não deveria. Mas quando percebe isso, pedem desculpas ao colega. Disse ainda que, não é porque ela é chefe de plantão que sua opinião é a final. Mostrou que se preocupa em ouvir o que sua equipe diz e, que às vezes, quando se arriscam, e algo dá muito certo, foi sugestão de algum colega.

*“Eu falo pras meninas assim para o pessoal da minha equipe, a gente conversa muito, faz muita reunião, sempre a gente tá sempre aberta a sugestões porque as vezes nem sempre eu como chefe de plantão, nem sempre, às vezes, a minha decisão vai ser a melhor para equipe, para a segurança da unidade, eu não sou absoluta, a dona da razão, às vezes eles têm opiniões, eu falo que vamos fazer uma coisa de um jeito, eu acho que é o melhor, mas depois eles vem chega em mim, fala que não é a melhor forma, vamos fazer dessa forma, a gente faz.”*

Durante a realização da pesquisa, foi possível identificar falas que associam diretamente o trabalho à vivência de prazer: *“mas tem muitas situações prazerosas que a gente vive dentro da unidade”*, nesse momento a trabalhadora se refere a sua equipe de trabalho, o quanto se dão bem, o quanto aprenderam a relevar, e que por mais que sofram dentro na unidade, aprenderam a conviver, a ajudar o colega.

Outros momentos que aparecem o prazer no trabalho, é com relação as funções do dia. Houve uma vez que tiveram que tirar 60 presos de uma cela, com 4 agentes, além de outras atividades que deviam desempenhar, e relatou *“e a gente conseguir fazer tudo isso e no dia seguinte a cadeia tá de pé, isso é uma situação **prazerosa** pra gente”*

Narra que às vezes a equipe sugere ideias diferente, e ver que as coisas funcionaram, ver que foi ideia delas, quando ajudam um preso e por consequência o comportamento dele muda, *“ou até mesmo conseguir fazer o impossível com praticamente nada de recurso, é um prazer”*.

*“Eu gosto do que eu faço, é igual te falei, é uma coisa que parece que a gente acaba se tornando viciada nisso. Porque eu sofro, mas parece que é mais sofrimento que prazer lá dentro, mas eu gosto do que eu faço, eu gosto de tá lá dentro (...) Eu gosto do que eu faço, eu sinto prazer no que eu faço (...) parece que é um vício... a gente por mais que não tem a estrutura que devia ter... mas eu aprendi gostar do que eu faço e eu faço com prazer”*.

Alguns elementos da mobilização subjetiva podem ter sido percebidos, mas não ao ponto de configurar em uma mudança na organização. Mesmo que elas apresentem espaços de discussão, cooperação, sofrimento criativo e inteligência prática, a organização continua com as mesmas características de dificuldade e sofrimento. Isso apenas auxilia para enfrentamento dos obstáculos e adversidades corriqueiras. Pode estar relacionada às características da PdT, pois o objetivo está no coletivo e em intervenções que olhem para o coletivo, para a superação e o enfrentamento do trabalho prescrito, evitando-se o sofrimento e

indo em busca do prazer (MERLO; MENDES, 2009). E o foco desta pesquisa, foi o estudo de caso, com uma trabalhadora, em um único dia de entrevista. Ou seja, baseou-se mais na investigação, do que na intervenção.

### 5.3 O LUGAR DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

O trabalho, como já visto, é essencial para vida dos sujeitos, isto porque proporciona inúmeros benefícios e responsabilidades enquanto ser social. Merlo et. al. (2014) contribui com seus estudos ao colocar novas formas de ver o trabalho: antes visto meramente para a sobrevivência, e hoje, está ligado a autorrealização, bem-estar, fonte de prazer e sofrimento, além da sua importância para desenvolvimento de identidades.

Ao pensar nessa importância do trabalho de modo amplo, verifica-se a importância de falar sobre isso em uma construção histórica da mulher no mercado de trabalho. Rocha-Coutinho (2007) mostrou que as mulheres vêm desenvolvendo cada vez mais seu espaço ao longo dos anos de 1960 a 1970, no mundo do trabalho, antes considerado majoritariamente masculino. “Aos poucos, as mulheres foram se inserindo e conquistando posições de maior poder e prestígio nos mais diversos setores profissionais” (p. 262).

Hoje, embora ainda seja mais difícil para as mulheres assumir cargos de maior poder e prestígio, elas estão ampliando seu campo de atuação profissional e investindo cada vez mais em uma boa formação acadêmica, tentando alcançar, com isso, maiores e melhores oportunidades no mercado de trabalho público (COUTINHO, 2007, p. 263).

Com isso, desde o pós-guerra, tem aumentado a participação feminina na procura de emprego (SOARES; IZAKI, 2002). Essa crescente participação da mulher vem permeada por discriminação. Soares (2000) aponta que onde existem diferenças, existe discriminação, pois, fazem parte de grupos e normas diferentes: cor da pele, religião, sexo.

Verifica-se que além da desigualdade econômica, pelas imposições culturais da dominação masculina, a mulher ainda lida, com frequência, forte desigualdade social (discriminação por engravidar), cultural (histórico de violência), política (pouca representatividade) e jurídica (capacidade para chefiar seus direitos), agrupando, assim, uma série de desigualdades que “resulta na constatação de precarização, vulnerabilização e violência de gênero” (HIRATA, 2004 apud LIMA, 2018, p. 6).

Lima (2018) argumenta que a mulher possui certos papéis sociais e econômicos impostos pela sociedade ao longo dos anos, e é a partir deles que há a discriminação e a naturalização enraizada desses problemas. Sugere, então, que a medida plausível para

enfrentar por essa desigualdade de gênero no trabalho seria “a desconstrução cultural desses papéis atribuídos enquanto manifestação de dominação” (p. 12).

Mesmo que o objetivo desta pesquisa não é o de explicar sobre esse assunto, visto a amplitude e magnitude para tratar desse tema, foi possível observar essas desigualdades e discriminações com relação ao trabalho desempenhado pelas agentes penitenciárias. Além de perceber o quanto a atividade que realiza é importante para a trabalhadora.

Com relação à centralidade do trabalho para Adriana, ela expôs que (falou com sorriso no rosto) não consegue se desligar do trabalho quando tira férias, por exemplo. Quer saber tudo o que está acontecendo, não consegue sair dos grupos do trabalho. Ou até em suas folgas “*tem dia que eu tô em casa na minha folga, eu me sinto sentindo falta de lá, querendo ir para lá*”. Relatou ainda que está sempre à disposição para qualquer coisa que chamarem ela “*a gente não sabe explicar direito não, mas parece que entra no sangue da gente*”. Pontuou ainda que gosta de estar lá e gosta das atividades que precisa realizar.

*“Uma coisa que eu gosto muito de fazer no sistema é escolta, eu amo fazer escolta, não importa se é prum hospital, se é pra fora, se é para outra cidade, isso é uma situação que eu faço porque eu gosto, isso me dá prazer; na verdade tudo que eu faço eu procuro fazer da melhor forma possível, e quando dá certo é uma situação prazerosa”.*

Porém, em meio a isso, a trabalhadora percebe que existe preferências pela penitenciária masculina, sendo que é a mesma secretaria que administra; e que até na secretaria, não é uma mulher que ocupa o cargo de chefia. A trabalhadora narra seus sentimentos e das colegas com relação às atividades que realiza, saber que está dando o melhor. Mas há sentimentos de revolta, pois se sentem esquecidas pela omissão do Estado com a penitenciária feminina.

*“é mais difícil pra gente (...) A gente acaba sentindo ciúmes da forma como o masculino, não só o presidiário masculino, mas como os servidores masculinos são vistos e nós não somos enxergados, somos completamente invisível. (...) todos os anos (no dia da mulher) a secretaria faz evento pras presas (...) Fazem palestras, tem aquela semana todinha dedicado a mulher, mas só a presa, ao servidor não”.*

Ao pedir que falasse exemplos dessas diferenças, ela trouxe os seguintes: há servidores efetivos, empresa terceirizada para administrar qualquer intercorrência que acontecer (queimar uma lâmpada), já no feminino não há, apontou “*(...) o disjuntor queimou no sábado 8 horas da manhã, em véspera de carnaval, eles queria que nós esperássemos pelo sábado, a unidade toda sem energia, não tinha uma parte da unidade que tinha energia, a comida ia estragar todas no freezer, tudo sem água para beber*”. Diante dessa situação se questionou “*Por que que no masculino tem isso e no feminino não tem?*”.

Outras diferenças são com relação às refeições. Antes (porque segundo ela, agora mudou) a Unidade Feminina só tinha 3 refeições, para as reclusas e para as agentes. Na Unidade Masculina, eram 5 refeições.

*“Então assim a estrutura nos masculinos assim questão de instalação, de tudo que tem, da parte administrativa tem empresas que administra, no feminino não tem, isso para mim é uma preferência”.*

Isto posto, as agentes ainda tentam se utilizar de estratégias, como a inteligência prática para deixar o ambiente melhor, mais feminino, e sempre lutam juntas para melhorar o local em que trabalham:

*“(...) a gente tenta deixar o ambiente um pouquinho melhor pra gente trabalhar, porque se a gente for esperar pelo estado, a gente é completamente invisível, então a gente não pode ficar de braços cruzados... Sempre esperando que vai melhorar... se a gente grita e ninguém ouve a gente, a gente vai tentando fazer do nosso jeito.”*

Ao perguntar se ela percebia essas diferenças atreladas ao papel da mulher na sociedade e diferenças de gêneros, ela relata que pela sociedade ser dessa forma, o preconceito é maior na Unidade Prisional Feminina, enxergam que o esquecimento é maior que em outra área, veem-se invisíveis por não perceberem os esforços que realizam dentro da Unidade. O que tentam fazer para tentar deixar o ambiente melhor, por exemplo, na frente da Penitenciária Feminina, fizeram um jardim com a colaboração de cada uma trazendo algo de casa, para deixar o ambiente mais feminino.

Por fim, verifica-se que mesmo diante das transformações, das conquistas e das mudanças ao longo dos anos, a mulher ainda é vista e tratada de formas desiguais. O assunto é antigo, mas seus desdobramentos e consequências permeiam até os tempos atuais.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de tudo o que foi apresentado no decorrer deste trabalho, o que se observou foi a aproximação das respostas com a perspectiva teórica apresentada sobre a centralidade do trabalho, os efeitos da nova morfologia do trabalho, a aceleração, a intensificação e a precarização dos serviços, as tarefas que desempenha a agente penitenciária, além da contribuição da Psicodinâmica do Trabalho, descrita por Dejours.

Os resultados e discussão da pesquisa demonstram que a trabalhadora gosta do que faz, sente prazer em estar dentro da Unidade, realizando suas tarefas. Está sempre buscando formas para conquistar um ambiente melhor. Como consequência, isso pode facilitar no processo de mobilização e possibilitar a transformação da realidade do seu trabalho, realidade essa que está baseada, também, nas dificuldades e sofrimento.

Mesmo que a fala de Adriana tenha sido pautada, em alguns momentos, em suas vivências de prazer, por outro lado, seu discurso esteve fundamentando nas dificuldades, obstáculos e sofrimentos que passam no trabalho. Um dos maiores é com relação ao baixo número de efetivos, carência de materiais básicos do dia a dia (que vão desde a falta dos produtos de limpeza à falta de gasolina ou mais viaturas). Dito isso, vê-se a prevalência da precarização e o quanto isso influencia na intensificação e aceleração do seu trabalho.

Outra situação que causa incômodo à trabalhadora diz respeito ao aumento da carga horária, por trabalhar com em uma jornada muito maior do que deveria (sem receber remunerações ou auxílios por isso), realizar atividades que não estão previstas no edital, ter que usar dos próprios recursos financeiros para conseguir trocar uma lâmpada, chuveiro ou dar remédios para as reclusas. A realidade é permeada por várias atividades que não estão descritas no edital.

Porém, também se observam atividades que se aproximam do prescrito, mas ligado a prejuízos psíquicos. Revistam as presas, as celas, as levam para atividades durante o dia, banho de sol ou para a escola e fazem escoltas. São constantemente ameaçadas, vive sob pressão, tensão e medo. Não consegue dormir, se desligar do trabalho, encontra-se em estado de hipervigilância constante.

Vale ressaltar que não foi possível identificar patologias na fala da trabalhadora, acredita-se que isso se dê pelas estratégias que a mesma utiliza para lidar com essas situações difíceis: a noite, por exemplo, tomar um bom banho, fazer um café forte e pensar que o dia seguinte será sua folga. Os espaços de conversas, a união, a colaboração para desempenharem

e darem o melhor de si. Ou ainda, a capacidade de juntarem forças e buscar melhores condições de trabalho.

Outro ponto importante, que não estava no objetivo da pesquisa contemplar, foi a respeito das diferenças de gênero, no que se refere às formas de tratamento entre as penitenciárias masculinas e femininas. Apesar de serem administradas pela mesma secretaria, a trabalhadora relatou sobre o Estado mostrar preferências, a seu ver, pela Unidade masculina, como: ter empresa terceirizada para trocar uma lâmpada, assistência médica, maior número de efetivos, por exemplo. Apesar de ser um tema que vem mostrando suas transformações ao longo dos anos, ainda possuem seus reflexos de discriminação nos dias atuais.

A relevância desta pesquisa perpassa questões sociais e acadêmicas. É possível verificar o quanto o trabalho é fundamental para os sujeitos e o quanto ele tem promovido benefícios e acarretado sérios prejuízos para saúde física e psíquica dos trabalhadores. Entende-se a importância dessa profissão para a sociedade e o quanto as pesquisas e intervenções são escassas nessa área, principalmente envolvendo agentes do sexo feminino. A produção científica permitirá maiores informações, discussões e, quem sabe, interesses para pesquisas envolvendo essa temática.

Diante do exposto, pode-se considerar que os objetivos da pesquisa conseguiram ser alcançados, pois foi possível conhecer as narrativas da agente sobre seu trabalho, além de identificar o trabalho prescrito e o real do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento da trabalhadora a partir dessas narrativas.

Os resultados obtidos nesta pesquisa foram com relação ao estudo de uma servidora, que reside em Palmas-TO. Por essa razão, para pesquisas futuras, esperam-se mais trabalhos que envolva a Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO e as demais Unidades do Estado. Sugere-se, ainda, mais produções que investiguem sobre as diferenças de gêneros e as violências simbólicas que ocorrem dentro das Unidades Penitenciárias (masculina e feminina). Com relação aos aspectos teóricos e que merecem mais aprofundamento, recomenda-se, também, mais estudos que envolvam o trabalho precário e trabalho precarizado, além de pesquisas voltadas para a centralidade que o trabalho possui na vida das pessoas.

Por não ser o foco desta pesquisa, não foi possível realizar grupos de intervenção ou grupos de análise institucional, todavia, verificou a necessidade de ampliar estudos nessa linha, com possibilidades de projetos de extensão, reforçar parcerias com as universidades, como palestras e eventos para as servidoras, investindo na área da saúde mental do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALVES, Jorge José. J. **Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sofrimento no Trabalho dos Taquígrafos Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação**. 2014. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

ALVES, Giovanni. **Precariedade e precarização do trabalho**. Londrina: Praxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? - Ensaio sobre às Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

ARAÚJO, L. K. R. Clínica do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MELO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

AZEVEDO, Viviane Alline Gregorio. **Trabalho e saúde na sociedade capitalista: uma relação inversamente proporcional**. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2011. Disponível em: <[https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17910/1/VivianeAGA\\_DISSERT.pdf](https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17910/1/VivianeAGA_DISSERT.pdf)>. Acesso em: 07 set. 2018.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

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**, [s.l.], v. 21, n. 7, p.2135-2146, jul. 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2013.

BRASIL. MPS - Ministério da Previdência Social. Ministério da Fazenda (Org.). **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: Estudo da Previdência Social indica mudança nas causas de afastamento do trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2014/04/saude-e-seguranca-do-trabalho-estudo-da-previdencia-social-indica-mudanca-nas-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 01 dez. 2018.

BRASIL. Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda. **CNP: Conselho de Previdência discute Saúde e Segurança no Trabalho**. 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/05/cnp-conselho-de-previdencia-discute-saude-e-seguranca-no-trabalho/>>. Acesso em: 01 dez. 2018.

BRUM, Eliane. **Exaustos-e-correndo-e-dopados: Na sociedade do desempenho, conseguimos a façanha de abrigar o senhor e o escravo no mesmo corpo**. El País. Brasil, p. 1-1. 04 jun. 2016. Disponível em:

<[https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464\\_246482.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html)>. Acesso em: 16 out. 2018.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A clínica Psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Ecos - Estudos Contemporâneos Subjetividade**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p.307-318, 21 nov. 2012.

CARMO, Roberto Coelho do. A INSTABILIDADE SOCIAL REPOSTA PELA FLEXIBILIDADE DO TRABALHO. **Revista Ciências Do Trabalho**, nº 6, s.l. 2016. Disponível em: < <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/66/pdf>>. Acesso em: 16 out. 2018.

CARRETEIRO, T. A ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. In: Mendes, A. M. (Org.) **Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 104-114.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES: **CBO**. 3 ed. Brasília: MTE, SPPE, 2010.

CORRÊA, Margarethe de Freitas. ADOECIMENTO PELO TRABALHO: O AGENTE PENITENCIÁRIO NO ESTADO DO PARÁ. 2015. 103 f. Tese (Doutorado) - Curso De Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflito, Universidade Federal do Pará, Belém-PA, 2015. Disponível em: < [http://www.ppgsp.ufpa.br/docs/Dissertação\(margarete\).pdf](http://www.ppgsp.ufpa.br/docs/Dissertação(margarete).pdf) >. Acesso em: 02 nov. 2018.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. **O ARDIL DA FLEXIBILIDADE: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DANTAS, Maressa Fauzia Pessoa; CISNE, Mirla. “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, v. 9, n. 1, p.75-88, 2017.

DEJOURS, Christophe.. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 3, n. 33, p.98-104, maio/jun, 1993.

DEJOUES, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, Paris, v. 14, n. 3, p.027-034, set./dez. 2004. Disponível em:[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004). Acesso em: 15 nov. 2018.

FACAS, Emílio Peres. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira et al. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 807-816, maio 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csp/2002.v18n3/807-816/>> Acesso em: 07 out. 2018.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 343-350.

FERREIRA, J.B., MACÊDO, K.B., MARTINS, S.R.. Real do Trabalho, Sublimação e Subjetivação. In: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho & Prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015. p.33-49.

FREITAS, L. G. de. Centralidade do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MELO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 77-81.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GHIZONI, Liliam Deisy. Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA). **Tese de Doutorado**. Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Brasília, DF, 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Edital de Concurso Público/SDA-SECAD nº 04/2014 de 03 de Outubro de 2014**. Palmas, TO. 2014.

GOVERNO DO ESTADO DO TOCANTINS. **Lei nº 2.808, de 12 de dezembro de 2013**. Palmas, TO. 2013. Disponível em: <<https://central3.to.gov.br/arquivo/269639/>>. Acesso em 11 nov. 2018.

JESUS FILHO, Antonio Boaventura de. **Estratégias de coping e bem-estar no trabalho: um estudo com agentes penitenciários**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. Salvador, 2017.

KUBO, Sergio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, [s.l.], v. 47, n. 4, p.540-554, 2012.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 26, n. 3, e47164, 2018. Disponível em <Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2018000300210&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000300210&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 19 de Abril de 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A Psicopatologia do trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 18, n. 2, p.10-15, 1998. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931998000200003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931998000200003)>.

Acesso em 10 nov. 2018.

LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-355.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política**. 15. ed. Rio de Janeiro: Boitempo, 1985.

MEDEIROS, S. N. **Clínica em Psicodinâmica do Trabalho com a Unidade de Operações Aéreas do DETRAN: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo**. 2012. 167 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p.34-38, mar. 1995. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931995000100009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009)>. Acesso em 10 nov. 2018.

MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

\_\_\_\_\_. Escuta Analítica do Sofrimento e o saber-fazer do clínico no trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.) **Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 65-80

MENDES, A. M; MULLER, T. C. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MELO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p.289-292.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo et. al.. Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora. Cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS. **Cartilha SUS**, Porto Alegre, p.3-27, 2014. Disponível em: <<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1419336247Cartilha.pdf>> Acesso em: 20 out. 2018

MERLO, Á. R.C.. Sofrimento Psíquico e Atenção à Saúde Mental. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. (Orgs) **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 12-29

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s.l.], v. 12, n. 2, p.141-156, 1 dez. 2009.

MONTEIRO, J. K. *et al.* Produção da Psicodinâmica do Trabalho na Região Sul. In: MONTEIRO, Janine Kieling *et al.*. **Psicodinâmica do trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 37-58.

MONTEIRO, Thaís Moura. **“Nós passamos por Uns Maus Bocados”**: ANÁLISE DAS NARRATIVAS DO TRABALHO DOS SERV(I)DORES PÚBLICOS FEDERAIS. Dissertação (Mestrado Acadêmico). Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas – Curso de Pós-Graduação (Mestrado) em Comunicação e Sociedade, 2018.

MORAES, Pedro R. Bodê de. A identidade e o papel de agentes penitenciários. **Tempo Social: Revista de sociologia da USP**, Curitiba-PR, v. 25, n. 1, p.131-147, jun. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v25n1/07.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2018.

MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal; CUNHA, Stephane Caroline de Paula da. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 217-227, ago. 2012. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000200007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200007&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 19 abr. 2019.

NASCIMENTO, Sara Diniz Nasci. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, v. 20, p.339-346, 2017.

O GLOBO. **ÉPOCA NEGÓCIOSOS: Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>>. Acesso em: 01 dez. 2018.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011.

PASCHOARELLI, Luis Carlos; MEDOLA, Fausto Orsi; BONFIM, Gabriel Henrique Cruz. Características Qualitativas, Quantitativas e Quali-quantitativas de Abordagens Científicas: estudos de caso na subárea do Design Ergonômico. **Revista de Design, Tecnologia e Sociedade**, Bauru, v. 2, n. 1, p.65-78, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/design-tecnologia-sociedade/article/view/19962>> Acesso em: 05 nov. 2018.

PONTIERI, Alexandre. **Brasil Trabalho do preso**. ADITAL. 2008. Disponível em: <<http://site.adital.com.br/site/noticia.php?lang=PT&cod=39787>>. Acesso em: 08 set. 2018.

REGO, V.B. Aceleração. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 33-37.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, E. P. Psicopatologia do trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 313-319.

SOARES, Sergei Suarez Dillon; IZAKI, Rejane Sayuri. A participação feminina no mercado de trabalho. **IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Rio de Janeiro, dezembro de 2002. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2819>>

SOARES, Sergei Suarez Dillon. Perfil da discriminação no mercado de trabalho – Homens negros, Mulheres brancas e Mulheres negras. **IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Brasília, Novembro, 2000. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2295>>

SOLDERA, Lucas Martins. Clínicas do trabalho: diálogos entre psicossociologia e psicodinâmica do trabalho. **Tese de Doutorado** em Psicologia. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Assis, 2016a.

SOLDERA, Lucas Martins. Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s.l.], v. 19, n. 2, p.243-253, 14 dez. 2016b.

SOUZA, Rafaelle Lopes; CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p.126-143, 23 maio 2016.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência Prática. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 237-242.

VASCONCELOS, A. C. L. Sofrimento Ético. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 421-425.

VELASCO, Clara; CAESAR, Gabriela. **Brasil tem média de 7 presos por agente penitenciário; 19 estados descumprem limite recomendado**, Monitor da Violência. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/brasil-tem-media-de-7-presos-por-agente-penitenciario-19-estados-descumprem-limite-recomendado.ghtml>>. Acesso em: 25 out. 2018.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E. & BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

Você está participando da pesquisa intitulada “PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO”, para que iniciemos a entrevista, peço por gentileza, que preencha essas informações pessoais abaixo:

Quadro 2 – Dados Sociodemográfico.

<b>Nome que gostaria de usar na pesquisa:</b>	
<b>Idade:</b>	<b>Escolaridade:</b>
<b>Estado Civil:</b>  <b>Filhos?</b>  <b>Se sim, quantos?</b>	<b>Tempo de serviço no atual cargo:</b>  <b>Antes da atual ocupação, em que trabalhava?</b>
<b>Cargo/Função:</b>	<b>Média salarial:</b>
<b>Como é a distribuição da sua carga horária?</b> <b>( ) Semanal? Quantas horas?</b>  <b>( ) Escalas? Como funciona?</b>  <b>Como funcionam suas folgas?</b>	
<b>Quando passou no concurso?</b>	

Fonte: Elaborado pela autora (Novembro, 2018).

## APÊNDICE B–TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



**CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016  
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

Você, \_\_\_\_\_, está sendo convidada para participar, como voluntária, da pesquisa de conclusão de curso intitulada **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO**. Eu, **Geovanna Gomes de Moraes**, sou a acadêmica pesquisadora do curso de Psicologia, orientada pela Professora Mestre Thaís Moura Monteiro.

Abaixo serão esclarecidos detalhes sobre a pesquisa e, se você tiver interesse, deverá assinar nos campos em que se pede seu nome e assinatura nesse documento, em duas vias iguais, sendo que uma delas ficará com você. Em caso de recusa, você não sofrerá nenhum tipo de penalidade.

1. Objetivo geral da pesquisa: Analisar as narrativas do trabalho de uma agente penitenciária da Unidade Prisional Feminina (UPF) de Palmas-TO.
2. Justificativa: Foi possível observar que não existem muitos estudos sobre os agentes penitenciários no Brasil, visto que ainda é um tema pouco estudado. Ao verificar os trabalhos realizados nessa área, não pôde ser encontrado no Tocantins, até o momento, estudos realizados envolvendo prazer e sofrimento na Unidade Prisional, seja feminina ou masculina.
3. Procedimentos: Os dados serão coletados por meio de uma entrevista semiestruturada desenvolvida por Facas (2009), na qual irei fazer perguntas relacionadas ao seu trabalho. Para que não haja equívocos na interpretação do conteúdo, será utilizado um gravador. Em um primeiro momento, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será lido e, mediante o seu interesse, assinado. Na sequência haverá a aplicação da entrevista. O dia e o horário do encontro serão combinados de acordo com a sua e a minha (pesquisadora) disponibilidade de

\_\_\_\_\_  
Participante

\_\_\_\_\_  
Acadêmica pesquisadora

\_\_\_\_\_  
Pesquisadora responsável

tempo. Será realizado apenas um encontro com você, de forma individual. O local será em uma sala da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO, que garanta condições físicas adequadas e o sigilo das informações cedidas, além de assegurar a preservação da sua imagem.

4. Benefícios esperados: Observam-se poucos estudos voltados à investigação do trabalho que os agentes penitenciários exercem, sendo que as atividades desempenhadas por estes trabalhadores são fundamentais para garantir a segurança da sociedade. Dessa forma, acredita-se que este seja o principal benefício, trazer visibilidade para essa classe de trabalhadores, promovendo abertura para iniciar outros trabalhos que promovam e garantam saúde mental e física para os mesmos.

5. Riscos: Ao se pensar no instrumento utilizado, a entrevista, várias questões serão abordadas, como, por exemplo, a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho, os sofrimentos, as defesas e as patologias, ou, ainda, os prazeres advindos do trabalhar. Dessa forma, é possível que os riscos possam ter relação com a dimensão psíquica, social, moral e cultural, pois entende-se que as relações de trabalho perpassam por tais dimensões na sociedade. Na presença de algum desconforto durante a realização da pesquisa, você poderá interromper a entrevista e, caso necessário, eu a encaminharei para o Serviço Escola de Psicologia do CEULP/ULBRA (SEPSI).

6. Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento, bastando para isso entrar em contato, com a pesquisadora: Geovanna Gomes de Moraes, acadêmica de Psicologia do CEULP/ULBRA, [gomes.m163@gmail.com](mailto:gomes.m163@gmail.com); com a orientadora dessa pesquisa, Thaís Moura Monteiro, professora Mestre do CEULP/ULBRA, orientadora da pesquisa; ou ainda, com o CEP – Comitê de Ética em Pesquisa do CEULP/ULBRA, pode ser encontrado no endereço: Av. Joaquim Teotônio Segurado, 1501 - Plano Diretor Sul, Palmas - TO, 77000-900, ou ainda, pelo telefone: (63) 3219-8076.

7. Ressarcimento e indenização: Os gastos necessários para a sua participação na

---

Participante

---

Acadêmica pesquisadora

---

Pesquisadora responsável

pesquisa serão assumidos pelas pesquisadoras. Fica também garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial.

Você tem garantido o seu direito de não aceitar participar ou de retirar sua permissão, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação, pela sua decisão. As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

## **CONTATOS**

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEPCEULP. Endereço: Avenida Teotônio Segurado 1501 Sul - Palmas – TO CEP 77018-900. Telefone: (63) 3219-8076. E-mail: [etica@ceulp.edu.br](mailto:etica@ceulp.edu.br).

### **Geovanna Gomes de Moraes**

E-mail: xxxxxxxxx

Telefone: xxxxxxxxx

### **Thaís Moura Monteiro**

E-mail: xxxxxxxxx

Telefone: xxxxxxxxx

---

Participante

---

Acadêmica pesquisadora

---

Pesquisadora responsável



## **CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

*Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016  
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL*

### **CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIA DA PESQUISA**

Eu, \_\_\_\_\_,

abaixo qualificada, DECLARO para fins de participação em pesquisa, na condição de voluntária da mesma, que fui devidamente esclarecida sobre o Projeto de Pesquisa intitulado: “PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO”, desenvolvido pela Acadêmica Pesquisadora Geovanna Gomes de Moraes e pela Orientadora e Pesquisadora Responsável Profa. Mestre Thaís Moura Monteiro.

Assim, DECLARO que após convenientemente esclarecido pela pesquisadora, ter lido este Termo e ter entendido o que me foi explicado oralmente e devidamente apresentado neste documento, consinto voluntariamente em participar desta pesquisa rubricando todas as folhas deste Termo e assinando a última.

Palmas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_  
Assinatura da participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Acadêmica Pesquisadora  
Geovanna Gomes de Moraes

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Pesquisadora Responsável  
Profa. Me. Thaís Moura Monteiro



## **CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016  
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

### APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE



**GOVERNO DO  
ESTADO DO  
TOCANTINS**

**SECRETARIA  
DE CIDADANIA  
E JUSTIÇA**

### DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Eu, Heber Luís Fidelis Fernandes, abaixo assinado, responsável pela Secretaria de Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins, participante no projeto de pesquisa intitulado: PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO, que está sendo proposto pela pesquisadora Geovanna Gomes de Moraes, vinculada ao Centro Universitário Luterano de Palmas, sob orientação da Professora Thaís Moura Monteiro, **DECLARO** ter lido e concordar com a proposta de pesquisa, bem como conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Norma Operacional CONEP 001/13, a Resolução CNS 466/2012 e suas complementares. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar da participante, dispondo de infraestrutura necessária, para a garantia a realização das ações previstas no referido projeto, visando à integridade e proteção dos participantes da pesquisa.

Palmas, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_

Heber Luís Fidelis Fernandes  
Secretário da Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins

## APÊNDICE D – OFÍCIO PARA AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA

Ofício Psicologia nº 10/2018

A sua Excelência o Senhor

**HEBER LUÍS FIDELIS FERNANDES**

Secretaria de Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins

Palmas/TO

Assunto: **Autorização para realização de pesquisa**

Prezado senhor,

Com os nossos cumprimentos, através do presente venho solicitar autorização para que a acadêmica **Geovanna Gomes de Moraes** realize pesquisa com uma servidora efetiva da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO. Sua pesquisa, intitulada PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO, prevê a realização de uma entrevista com uma servidora da Unidade Prisional para que sejam investigadas questões relacionadas a sua atuação profissional. O Objetivo da pesquisa é identificar, nas narrativas da trabalhadora, características da sua profissão e situações que envolvam prazer e sofrimento em seu trabalho, o que auxiliará a Secretaria de Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins a compreender a importância e o impacto físico e psicológico que o trabalho desempenha na vida da agente. Deste modo, será possível levantar características sobre suas atribuições, quais os sentimentos, necessidades, sofrimentos e desejos que perpassam a prática de uma agente penitenciária. Esta pesquisa está sendo orientada pela Professora Mestre Thaís Moura Monteiro. Contando com a autorização desta instituição, colocamo-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

Atenciosamente,

Thaís Moura Monteiro.

## APÊNDICE E - DECLARAÇÃO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

**CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS**

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016  
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

**DECLARAÇÃO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL**

Eu, Thaís Moura Monteiro, pesquisadora responsável envolvida no projeto intitulado: PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: análise das narrativas de uma agente da Unidade Prisional Feminina de Palmas-TO, **DECLARO** estar ciente de todos os detalhes inerentes a pesquisa e **COMPROMETO-ME** a acompanhar todo o processo, prezando pela ética tal qual expresso na Resolução do Conselho Nacional de Saúde – CNS nº 466/12 e suas complementares, assim como atender os requisitos da Norma Operacional da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP nº 001/13, especialmente, no que se refere à integridade e proteção dos participantes da pesquisa. **COMPROMETO-ME** também a anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo às propriedades intelectuais e patentes industriais. Por fim, **ASSEGURO** que os benefícios resultantes do projeto retornarão aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa.

Palmas, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

---

Thaís Moura Monteiro  
Psicóloga CRP 23/1302  
Professora do Ceulp/ULBRA

ANEXO

## ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

(FACAS, 2009, p. 57)

**1) Fale-me sobre o seu trabalho.** – “Descrever as atividades realizadas; verificar diferenças entre o trabalho prescrito e o real; encontrar possíveis conflitos entre o trabalhador e gerentes, colegas, clientes, materiais e equipamentos; identificar dificuldades na realização das tarefas: a postura, os erros, as relações sociais de trabalho e/ou as vivências de pressão por parte do gerente ou dos clientes; verificar normas, códigos, controles, contrastes”.

**2) O que você pensa/sente sobre seu trabalho?** – “Explorar vivências de prazer-sofrimento; explorar sentimentos do entrevistado com relação ao seu trabalho; buscar exemplificações, frequência e características de situações de trabalho nas quais os sentimentos ocorrem”.

**3) O que você faz para lidar com as dificuldades em seu dia-a-dia de trabalho?** – “identificar as soluções encontradas para lidar com as dificuldades de trabalho; o modo como o trabalhador suporta e enfrenta tais dificuldades, tanto no plano material quanto no contexto da gestão; estratégias de mediação para enfrentar /superar/ transformar o sofrimento (inteligência prática, defesas, mobilização das subjetividades no engajamento no trabalho)”.

**4) Você acredita que o trabalho está afetando sua saúde? De que maneira?** – “investigar patologias decorrentes da organização do trabalho; verificar saúde e riscos de adoecimento”.