



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

RAYSSA MILENA DE ARAUJO PONTES

**ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS:
RELAÇÕES NA SUBJETIVIDADE**

JOÃO PESSOA - PB

2020

RAYSSA MILENA DE ARAUJO PONTES

**ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS:
RELAÇÕES NA SUBJETIVIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de graduada em Psicologia.

Orientadora: Dra. Thaís Augusta Cunha de Oliveira
Máximo

JOÃO PESSOA – PB

2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P814a Pontes, Rayssa Milena de Araujo.
ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DE AGENTES
PENITENCIÁRIOS: RELAÇÕES NA SUBJETIVIDADE / Rayssa
Milena de Araujo Pontes. - João Pessoa, 2020.
42 f.

TCC (Especialização) - UFPB/CCHLA.

1. trabalho. 2. agentes penitenciários. 3.
psicodinâmica do trabalho. 4. subjetividade. I. Título

UFPB/CCHLA

*Dedico o presente trabalho primeiramente à Deus,
autor da vida e consumidor da minha fé, por ter me
dado a coragem de questionar a realidade e por me
fazer enxergar um mundo de novas possibilidades;
À minha família, minha maior fonte de inspiração, por
ser meu refúgio e fortaleza nos momentos difíceis;
À minha orientadora, pelo apoio, carinho e
compreensão, além da capacidade de me trazer paz em
meio à correria e turbulências de cada semestre;
Aos agentes penitenciários, pela confiança e por me
permitirem conhecer suas histórias de vida;
Aos meus amigos, que me deram forças e que sempre
acreditaram no meu potencial quando nem eu mesma
era capaz de fazê-lo.
Sem vocês, a pessoa que aqui vos escreve, não teria
alcançado absolutamente nada!*

RESUMO

O presente estudo foi desenvolvido com agentes penitenciários tendo em vista a complexidade da atividade desses profissionais, que vivenciam sobrecarga no ambiente de trabalho, relações grupais tensas e marcadas pelo uso da violência, situações de ambiguidade, falta de autonomia e de reconhecimento, além de ambientes insalubres que acabam contribuindo com a disseminação de patologias e aumentando os riscos de intimidações, reações violentas, ameaças e até mesmo de rebeliões, deixando marcas duradouras no corpo e na subjetividade desses sujeitos. O ambiente insalubre e degradante dessas instituições, além de comprometer a saúde física, psíquica e as relações sociais e familiares desses trabalhadores, podem trazer consequências danosas e incapacidade no próprio fazer laboral, comprometendo não apenas a segurança do sujeito, como a do próprio sistema prisional. Portanto, este estudo teve por objetivo analisar as condições e organização de trabalho dos agentes penitenciários que podem estar diretamente relacionadas ao sofrimento e adoecimento psíquico desses trabalhadores. Pretende-se, para isso, utilizar a Psicodinâmica do trabalho, criada por Christophe Dejours, como alicerce teórico, empregando como procedimento de análise das informações a escuta das entrevistas gravadas, transcrição e posterior leitura do material coletado. Como técnica de análise das informações obtidas, optou-se pela análise de conteúdo. Foram realizadas 4 entrevistas semiestruturadas, junto com a aplicação de um questionário sociodemográfico, que permitiu analisar as especificidades presentes nas condições de vida e de trabalho desses sujeitos. Os resultados mostraram que a falta de reconhecimento acerca da atuação e realidade do agente penitenciário, além de uma ausência de retribuição aos esforços desempenhados no seu cotidiano de trabalho, que acontecem sob um alto custo físico, psíquico e social, acarretam em vivências de sofrimento, trazendo efeitos nocivos para a saúde desses profissionais. Foi possível perceber ainda que a rotina intensa de trabalho atrelada às condições insalubres e aos “procedimentos” adotados pelos agentes penitenciários geram efeitos significativos na mecânica dos seus corpos, na dinâmica de suas emoções e em sua própria subjetividade, que acabam sendo invadidas pela hostilidade do ambiente prisional. Por outro lado, a cooperação, o companheirismo, a confiança e o respeito presente nas relações de trabalho contribuem como fator protetivo tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, garantindo assim, a manutenção e eficácia no exercício da profissão, bem como a atribuição de sentido e de identidade aos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho; agentes penitenciários; psicodinâmica do trabalho; subjetividade.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1 SISTEMA PRISIONAL E OS TRABALHADORES DO CÁRCERE.....	09
1.2 AS RELAÇÕES ENTRE SUJEITO E TRABALHO SOB O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	13
2. MÉTODO.....	21
2.1 PARTICIPANTES.....	22
2.2 INSTRUMENTOS.....	22
2.3 PROCEDIMENTO.....	23
2.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	24
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	24
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS.....	42

1. INTRODUÇÃO

O trabalho representa um dos principais pilares do desenvolvimento humano, pois é considerado um meio de sustento, ocupação, identificação e satisfação de necessidades. O trabalho ocupa um lugar central, tanto na vida em sociedade, como na vida psíquica dos indivíduos, sendo, muitas vezes, determinante na rede de trocas e de relações sociais que estabelecem com seu meio, o que contribui de modo significativo com o desenvolvimento e a formação de sua identidade enquanto sujeito no mundo. O sentido do trabalho está atrelado ao entendimento e importância que o sujeito lhe atribui, possuindo forte relação com as crenças a respeito da função que o trabalho exerce na sua vida e ao impacto causado no seu contexto social (SIQUEIRA; SILVA; ANGNES, 2017).

A organização do trabalho é, portanto, uma relação social, um compromisso estabelecido entre os objetivos e prescrições (procedimentos e maneiras de se organizar o trabalho) e as dificuldades impostas para sua realização (LANCMAN; UCHIDA, 2003). No trabalho, o sujeito precisa conviver com as contradições entre os objetivos impostos pela organização, marcados em sua maioria pela lógica da lucratividade, e os seus próprios objetivos, atravessados por medos, angústias e desejos. Desse modo, o trabalho tanto pode contribuir com a promoção de saúde, bem estar e o desenvolvimento psicossocial do trabalhador, quanto com o seu sofrimento e adoecimento.

O modo de produção taylorista-fordista, que marca o final do século XIX, é caracterizado pela disciplinarização, fragmentação, monotonia e repetição. O capitalismo contemporâneo, por sua vez, apesar de não se desvincular por completo desse modo de produção, exige um trabalhador dinâmico, crítico, questionador e criativo, o que vem trazendo impactos e mudanças na subjetividade para atender as demandas do sistema capitalista. Essa subjetividade diz respeito às formas do sujeito pensar, estar e sentir o mundo, permeada por questões políticas, econômicas e sociais, além da complexidade e multiplicidade de elementos que constituem essas relações (BORGES, 2004).

No que se refere ao trabalho prisional, é dentro das prisões que os agentes penitenciários desenvolvem suas carreiras profissionais e histórias de vida que são, em sua maioria, situadas em um contexto de violência e dolorosas perdas, originadas por sua própria estrutura. A rotina dos agentes penitenciários nas unidades prisionais, apesar de sua relevância, de acordo com Nascimento (2018), tem sido pouco abordada entre as pesquisas acadêmicas. Parte disso pode ser decorrente da desconfiança dos próprios profissionais acerca dos resultados das pesquisas, uma vez que sua profissão é, com

frequência, acusada pela circulação de práticas ilegais e o anonimato seja preferido como estratégia de defesa.

Partindo desse pressuposto, se faz de fundamental importância entender o modo como as diferentes organizações de trabalho se estruturam e os impactos provocados na saúde do trabalhador, de modo a desenvolver ações que sejam capazes de intervir nas situações geradoras desse sofrimento e/ou adoecimento e promover o bem estar e a qualidade de vida daqueles que nelas atuam (MARQUES; GIONGO; RÜCKERT, 2018). Pensando nisso, o presente estudo teve por objetivo analisar as condições e organização de trabalho dos agentes penitenciários que podem estar diretamente relacionadas ao sofrimento e adoecimento psíquico desses trabalhadores.

1.1 SISTEMA PRISIONAL E OS TRABALHADORES DO CÁRCERE

De acordo com Marques, Giongo e Rückert (2018), a violência no Brasil tem aumentado consideravelmente, tornando a segurança pública um tema de interesse, não só de órgãos públicos do país, mas da população como um todo. Por outro lado, se houve um aumento considerável da criminalidade, houve também, junto com ele, a precarização do sistema penitenciário brasileiro, que se encontra atualmente com um número de presos muito superior aquele que é capaz de suportar. Essa situação se torna ainda mais crítica quando se leva em conta o objetivo principal de sua criação: “recuperar as pessoas que permanecem nele”.

Jaskowiak e Fontana (2015) afirmam, através de um estudo com 26 agentes penitenciários de um presídio de médio porte, situado na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, que um dos principais motivos de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores carcerários é a condição precária de trabalho que estão submetidos. Segundo as pesquisadoras, ocorre um descaso do poder público em relação à ressocialização dos apenados, o que, conseqüentemente, acaba resultando na diminuição dos investimentos destinados a essas instituições, favorecendo à perpetuação de condições precárias e expondo, não apenas os apenados, mas os trabalhadores a situações de riscos psicossociais. Nesses ambientes é comum a ocorrência de assassinatos e o consumo de drogas, contribuindo com o desenvolvimento do crime organizado e de ações violentas, além das condições de higiene e de infraestrutura se encontrarem, em sua maioria, inadequadas ao convívio humano. Esse quadro, descrito pela literatura como desumano e deficitário, remetem ainda mais a necessidade de um olhar atento à saúde dos

profissionais que atuam nesses contextos, que se encontram, muitas vezes, “desmotivados, insatisfeitos profissionalmente, ansiosos, com desgaste emocional e alto nível de estresse” (MARQUES; GIONGO; RÜCKERT, 2018).

De acordo Figueiro e Dimenstein (2018), o trabalho em prisões é marcado pelo: risco constante de perder a própria vida, necessidade de permanente e intenso controle emocional, alta responsabilidade com vidas humanas, realização de tarefas em situação de confinamento, relações grupais tensas, controle e disciplina rigidamente hierarquizados, e ainda, por situações de ambiguidade (cuidar e tratar versus vigiar e punir). Os agentes passam ainda por aquilo que a literatura tem chamado de “processo de prisionização”, que diz respeito a um tipo especial de socialização pautada na assimilação de hábitos, comportamentos e valores do ambiente carcerário.

A rotina intensa, as condições insalubres de trabalho e os “procedimentos” realizados pelos agentes penitenciários fazem com que a mecânica de seus corpos, a dinâmica de suas emoções e sua própria subjetividade sejam invadidas pela hostilidade do ambiente prisional. Essa hostilidade, intensificada pelos motins, rebeliões, além da pouca ou nenhuma assistência fornecida pelo Estado, causam dores, sofrimento e deixam marcas muitas vezes irreversíveis nos corpos e subjetividades desses profissionais, que tem as vidas, interações, comportamentos e pensamentos criados e redefinidos em meio a precarização das prisões (NASCIMENTO, 2018).

De acordo com um estudo realizado por Moraes (2013), que descreve o contexto em que esses profissionais se encontram inseridos, os agentes penitenciários convivem diariamente com a desconfiança como forma de sobrevivência no trabalho, sendo necessário para que consigam manter a ordem e segurança dentro da prisão. O pesquisador aponta ainda que esses profissionais encontram-se em um elevado nível de atenção, no intuito de detectar qualquer tipo de movimentação suspeita e assim, antecipar quaisquer ameaças, ataques ou formação de rebeliões entre os detentos. Por outro lado, no que concerne a relação entre os colegas de trabalho, a grande maioria afirma a importância de uma relação de confiança entre seus companheiros como forma de garantir a própria segurança e de obter suporte quando houver necessidade. No entanto, uma parcela dos trabalhadores confessa desconfiar até mesmo dos próprios colegas.

Uma pesquisa desenvolvida por Chies (2006, p. 98), sobre Grupos na Sociedade Carcerária, produziu dados estatísticos que corroboram com essa discussão:

Após ingressarem no Serviço Penitenciário: a) 86,67% dos pesquisados declaram que passaram a desconfiar mais das pessoas; b) 43,33% manifestaram que passaram a ter mais dificuldades para estabelecer novas

relações de amizade; c) 36,67% registram que passaram a ter problemas no relacionamento com cônjuge ou companheiro(a). Também 50% dos pesquisados manifestaram que após ingressar na carreira desenvolveram alguma doença e, em igual percentual, foram as respostas no sentido de dores físicas.

Apesar da importância e dedicação desses profissionais, a sociedade nunca valorizou ou remunerou bem os responsáveis pelo cuidado e vigilância dos sujeitos considerados descartáveis. Desse modo, o carcereiro – denominação muito mais recorrente ao senso comum e ao imaginário coletivo do que a do agente de segurança penitenciário - é considerada uma das ocupações mais indesejáveis socialmente, sendo visto, com frequência, como aquele que se deixa corromper e participar de atividades ilegais tanto quanto os presos, além de carregar a desonrosa fama de torturador para simples demonstração e uso do seu poder e força. Desse modo, noções pejorativas são perpassadas pelo ideário coletivo, como aquele profissional sem muita instrução e desprovido de qualquer sensibilidade (COELHO; FILHO, 2012).

(...) para a sociedade, eles seriam, em primeiro momento, semelhantes aos detentos, e no limite, piores que aqueles. Além de tudo, os agentes não se sentem contemplados e defendidos pelos discursos e políticas de direitos humanos, que, para a maioria deles, continuam sendo “coisa pra bandido” (MORAES, 2005, p. 54).

Assim, a figura do agente carrega em si um duplo estigma, tanto em seu cotidiano extramuros como em sua vida intramuros. Esse estigma, por sua vez, afeta inevitavelmente a vida dos sujeitos atrelados ao trabalho carcerário no que diz respeito às suas possibilidades de interação social, estabelecendo padrões de comportamento e sociabilidade (LOURENÇO, 2010).

Uma vez inserido no ambiente prisional, o agente, ainda que por turnos definidos, fica isolado de seu convívio social. O contato com os familiares torna-se restrito durante os turnos de trabalho e mesmo os telefonemas, feitos apenas em situações emergenciais, possuem tempo limitado. O horário de ingresso, ou seja, o momento em que o agente entra no presídio deve ser rigorosamente cumprido, no entanto, se houver a ocorrência de algum incidente e o mesmo tiver que permanecer com a escolta de um preso, por exemplo, nem sempre terá seu horário de saída respeitado (NASCIMENTO, 2018).

Um outro aspecto significativo decorrente dessa privação intramuros, de acordo com Nascimento (2018), é a “impossibilidade de livre expressão emocional”. O agente que permite a afloração dos seus sentimentos pode ser encarado pelos internos e demais colegas de trabalho como fraco. Além disso, a privação de bens e serviços imposta a esses profissionais, no que tange ao fornecimento de serviços de assistência psicológica e o

acesso à educação de nível superior garantida aos presos em algumas unidades, levanta questionamentos e revolta entre os agentes que, frequentemente, apontam a situação paradoxal de desvantagem em que se encontram em relação aos apenados.

Tschiedel e Monteiro (2013), por sua vez, afirmam, em uma pesquisa realizada com agentes penitenciárias no estado do Rio Grande do Sul, que o alto grau de exigência que a função exige atrelado a condições precárias e desfavoráveis de trabalho podem ocasionar sofrimento psíquico. São comuns ainda a esses trabalhadores, relatos de manifestações oníricas aterrorizantes, dificuldades para dormir, além do uso de medicação controlada para lidar com os conflitos diários do cárcere e enfrentar uma rotina desgastante e nociva as pessoas.

No entanto, os efeitos nocivos do cárcere, com frequência, extrapolam o ambiente prisional e acabam afetando, de igual modo, o ambiente domiciliar e os demais membros da família. A cidade acaba se tornando para o agente penitenciário uma extensão dos medos, angústias e temores por ele vivenciados no seu cotidiano de trabalho. O ato de vigiar tudo e todos, por sua vez, torna-se o *modus operandi*, formando-se, assim, trabalhadores em tempo integral, ou seja, vigilantes atentos e dedicados 24 horas por dia em nome da segurança. Muito mais do que custodiar presos, o agente penitenciário deve estar atento e ser vigilante para preservar a própria vida e a de seus familiares, bem como operar a vigilância para além dos muros prisionais (FIGUEIRO; DIMENSTEIN, 2018).

Por outro lado, a resiliência como forma de ressignificação dos afetos ocasionados pela violência e dor presentes no cotidiano das unidades prisionais, tem sido uma das principais competências para a continuação dos processos de trabalho desses profissionais. Relações de reciprocidade, confiança e respeito entre detentos e profissionais, marcadas por performances e negociações, define um espaço de lutas, solidariedade, desconfiança e linhas morais tênues. As lutas diárias provocadas, sobretudo, pelos regimentos internos, geram muitas contradições latentes, resultando no enrijecimento desses profissionais no intuito de impor medo aos presos e respeito aos demais colegas de trabalho. Desse modo, a introjeção de papéis violentos acaba se tornando um modo de adaptação ao ambiente hostil gerado pelo sistema prisional (NASCIMENTO, 2018).

Contudo, tais dificuldades também resultam no fortalecimento de relações de reciprocidade, afetos, respeito e companheirismo entre os profissionais que, em sua maioria, formam o suporte necessário, muitas vezes único, para a continuação do exercício da profissão. As relações de companheirismo exercidas no desempenho de suas

atribuições, em geral de modo coletivo, estimulam uma intensa aproximação entre os profissionais, que formam laços de amizade e apoio frequentemente estendidos à vida fora do ambiente prisional (NASCIMENTO, 2018).

1.2 AS RELAÇÕES ENTRE SUJEITO E TRABALHO SOB O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Partindo desse pressuposto, o referencial teórico adotado como método de análise para a realização desse trabalho foi a Psicodinâmica do Trabalho, criada pelo psicanalista Christophe Dejours, que concentra seus estudos em entender a dinâmica entre saúde-doença, definindo o sofrimento no trabalho como o campo que separa essas duas categorias. Ele acredita que “quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos, então emerge o sofrimento”. Portanto, o sofrimento psíquico no trabalho surge como uma estratégia de não adoecimento, de luta contra o enlouquecimento, e é por meio desse processo dinâmico que são criadas as estratégias de defesa individuais e coletivas (BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016).

Dejours foi um dos principais autores a enfatizar a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos. Para ele, essa centralidade está embasada, sobretudo, no reconhecimento de que o trabalho tanto pode adoecer e gerar sofrimento, como ser promotor de prazer e saúde. Essas relações mistas, muitas vezes paradoxais, como prazer e sofrimento, saúde e doença, se refletem na subjetividade dos sujeitos e nos diferentes papéis que assumem em seus vínculos sociais ao longo da vida (SOUZA, 2017).

De acordo com Dejours, Barros e Lancman (2016), o trabalho não pertence ao mundo visível. Ao longo dos últimos anos foram introduzidos métodos de avaliação no mundo do trabalho caracterizados por sua objetividade, o que coloca em evidência o problema do visível e do invisível, ou seja, mensura-se apenas aquilo que pode ser visto, descaracterizando, por sua vez, a essência do trabalho que é fundamentalmente subjetiva. A subjetividade não pertence ao mundo visível e, portanto, não pode ser mensurável. Não se pode medir o sofrimento, prazer, amor e ódio implicados no processo de trabalho, podemos apenas caracterizá-los qualitativamente, no entanto, sua quantificação é meramente metafórica. Desse modo, o trabalho é aquilo que o sujeito acrescenta à organização prescrita para superar ou enfrentar aquilo que não é previsto pela organização do trabalho e que corresponde a atividade real.

Inicialmente, ao estudar o contexto do trabalho, Dejours observa que quanto mais autoritário for o contexto, ou seja, baseado nos princípios tayloristas-fordistas que visam transformar o trabalhador em uma máquina de produtividade para atender aos anseios organizacionais, mais suscetível estará de desenvolver patologias. O sujeito passa a não se reconhecer no trabalho, nem participa ativa e intencionalmente de sua atividade laboral (SOUZA, 2017).

No intuito de explicar a dinâmica e as relações de prazer/sofrimento e saúde/doença presentes no trabalho, Dejours defende a existência de três conceitos fundamentais: o trabalho real, o trabalho vivo e as prescrições do trabalho. As prescrições referem-se ao conjunto de normas, regras e expectativas desenvolvidas pela instituição com a finalidade de organizar o trabalho que, por sua vez, influenciam no ritmo, qualidade, quantidade e intensidade do processo de trabalho, além de outras dimensões mais subjetivas. Assim, a forma e os métodos empregados pela organização, presentes na cultura organizacional, interferem diretamente no tipo de comunicação que os sujeitos utilizam para realizarem seu trabalho, bem como na maneira como desempenham suas atividades (SOUZA, 2017).

A filosofia, políticas, linguagem, ritos, mitos, valores, tipo, tamanho da organização, são tecidos por prescrições, que projetam seus desejos, necessidades e expectativas organizacionais para um sujeito também desejante: com seus conflitos pessoais e profissionais, com suas próprias demandas de realização, de felicidade, de satisfação e de gozo (SOUZA, 2017).

Como pode ser demonstrado pelos ergonomistas nos últimos 50 anos, “existe sempre um hiato entre o trabalho prescrito - a tarefa, e o trabalho real - o trabalho efetivo”. Esse hiato não pode ser reduzido, pois o trabalho, ou a organização prescrita, defende o postulado da previsibilidade, fundamentado nas ciências da organização do trabalho que predominam desde o final do século XIX. Esse postulado defende a ideia de que é possível prever o desenvolvimento e as etapas do processo de trabalho, no entanto, a experiência do trabalho sob a ótica da ergonomia, e mais recentemente, da Clínica do Trabalho, mostrou que tal previsibilidade é passível de questionamento graças a ocorrência de incidentes e panes, tais como os acidentes de trabalho. Essas experiências, com frequência, manifestam-se sob a forma de fracasso do trabalhador ou de suas habilidades e conhecimentos técnicos, e colocam em questão as ciências da engenharia, uma vez que o processo de trabalho não ocorre conforme o que os engenheiros esperavam (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Desse modo, percebe-se que, por mais organizadas, claras e objetivas que sejam as prescrições, elas não são executadas integralmente, conforme previsto pela organização. Assim, o trabalho prescrito, em sua maioria, não contempla o trabalho real que, por sua vez, é atravessado pela complexidade humana e por demandas simbólicas, havendo uma lacuna entre ambos que é preenchida pelo sofrimento humano. As demandas, expectativas e prescrições da organização nem sempre são consoantes ao trabalho realizado pelos sujeitos. Muitas vezes a organização demanda atividades sem, no entanto, fornecer os recursos necessários para sua realização, gerando uma situação de constrangimento que suscita experiências de medo, vergonha e desamparo. Logo, quando aquilo que é feito não é reconhecido pela organização, o indivíduo pode acionar defesas no intuito de suportar as fontes geradoras de sofrimento que, ao fracassarem, geram o adoecimento (SOUZA, 2017).

O problema colocado diante do real do trabalho consiste no fato do trabalhador ser capaz de criar uma solução por ele mesmo. A inteligência que é impulsionada para ocupar a lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo é o mistério do trabalho. Essa inteligência, outrora desconsiderada pela Ergonomia, será objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho, mais especificamente da Clínica do Trabalho. Um aspecto fundamental dessa inteligência é que ela passa por uma série de etapas e se inicia pelo fracasso, em outras palavras, trabalhar é fracassar. Em seguida, é preciso que o sujeito seja capaz de suportar o fracasso, de não se render a ele, confrontando-o até o momento em que consegue encontrar uma solução. Isso pode levar dias, semanas, muitas vezes até anos para que o sujeito consiga desenvolver as habilidades que vão permitir superar certas dificuldades. Resistir ao problema é, portanto, fundamental e necessita que a subjetividade esteja comprometida com o trabalho não apenas durante o tempo de sua execução, mas fora dele (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Quando, por exemplo, um trabalhador passa o dia inteiro tentando solucionar um problema sem êxito, com frequência ele tende a levar esse problema para fora do seu ambiente de trabalho, podendo trazer consequências para os familiares e, ainda, desencadear insônias. Portanto, a clínica tem demonstrado que toda a subjetividade é ocupada pelo trabalho, na qual é construída uma intimidade entre o corpo e o real do trabalho. A inteligência do trabalho é vivenciada e provada afetivamente no corpo por inteiro, e não única e exclusivamente no cérebro como se acreditava. É ele quem experimenta o real, quem inicia e conduz o processo de descoberta da astúcia e desenvolve estratégias capazes de superar o real. Portanto, tudo o que acontece na

subjetividade, todos os afetos, mudanças de humor, irritabilidade e insônias fazem parte do trabalho (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

No entanto, é preciso fazer uma distinção entre o corpo fisiológico e objetivo e o corpo vivido e subjetivo, o que está presente no trabalho refere-se ao corpo subjetivo, aquele que não se pode ver, mas que o experimenta em forma de afeto; é aquele que sofre, mas que também transforma esse sofrimento em prazer. “Para que venha a ideia que vai permitir superar o real é preciso passar por uma transformação da maneira de habitar o próprio corpo” e, ao final desse processo, decorrente da persistência e enfrentamento do real, nos tornamos mais hábeis e criamos habilidades e competências que antes do trabalho eram inexistentes (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Assim, através da relação com o real do trabalho que resiste ao domínio, novos registros de sensibilidade aparecerão, fazendo com que o corpo seja capaz de sentir coisas que antes não experienciava. Esse processo consiste na construção e fortalecimento da subjetividade, aumentando o poder do corpo de experimentar e de se experimentar, sendo um pontapé inicial para o surgimento de um grande amor de si e esse amor representa o principal pilar da saúde mental (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Para a psicodinâmica do trabalho, existem dois tipos de sofrimento: o sofrimento patogênico e o sofrimento criativo. No sofrimento patogênico o sujeito se vê incapaz de realizar sua tarefa, ou mesmo de atribuir sentido a ela, na qual lhe é retirado a chance de opinar e de interferir, obrigando-o a se submeter as prescrições muitas vezes incoerentes com o real do trabalho. “É quando a organização utilizou de todas as estratégias de adaptação e ajustamento para enquadrar o sujeito às suas necessidades”, impedindo-o de agir, de ser dinâmico, bem como de criar meios mais saudáveis de lidar com o próprio sofrimento. No sofrimento criativo, por outro lado, o sujeito é capaz de dar novos sentidos ao seu sofrimento, ressignificando-o e transformando aquilo que poderia adoecê-lo em algo saudável e prazeroso (SOUZA, 2017).

Existe ainda uma outra dimensão do trabalho que diz respeito ao trabalho coletivo e a inteligência no plural. Nessa dimensão é encontrado o mesmo hiato presente no nível individual entre o sujeito e sua atividade de trabalho, contudo, ocorre um hiato entre a coordenação e a cooperação. “Ou seja, se as pessoas respeitassem as ordens dadas pela hierarquia sobre a maneira de trabalhar junto, a maneira de organizar o trabalho conjunto, isso não funcionaria”, sendo preciso, portanto, que os sujeitos reinventem coletivamente uma nova forma de trabalho, chamada de cooperação (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Dejours trata de três racionalidades do trabalho: a primeira delas seria a racionalidade ligada à produção, mais conhecida, estando atrelada ao critério da eficácia; a segunda seria a racionalidade em relação ao mundo social, as normas e valores de convivências presentes nas organizações de trabalho; e por fim, a racionalidade ligada à saúde mental e física e ao mundo subjetivo de cada um. Essa última, por sua vez, passa sempre pela existência do sofrimento, uma vez que ao se referir ao conceito de normalidade, como resultado do compromisso estabelecido entre o sofrimento e as estratégias de defesa, o trabalho implica sempre a existência de sofrimento (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A ação, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, está atrelada a ideia de que a organização do trabalho, em sua maioria, desconsidera ou viola a racionalidade subjetiva. O trabalho é também uma ação, no entanto, dependendo do modo como se organiza, pode impedir ou limitar o sujeito de pensar acerca da racionalidade presente na ação, gerando, simultaneamente, limitações na capacidade de pensar. Inspirado pela Psicanálise, Dejours afirma que para apreender as angústias vivenciadas no trabalho é preciso que haja uma escuta atenta à fala dos trabalhadores, não só de modo individual, mas, sobretudo, de forma coletiva (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Segundo Souza (2017), a transformação do sofrimento, provocados pelos constrangimentos e pela rigidez da organização do trabalho, em criatividade, depende de dois elementos: ressonância simbólica e espaço público de discussão. No primeiro ocorre uma compatibilização entre as representações simbólicas, os investimentos pulsionais do sujeito e a realidade do trabalho. O indivíduo sente que seus desejos, necessidades e expectativas são atendidos e reconhecidos pela organização, o que também se deve a atribuição de sentido ao trabalho baseado em sua própria história de vida. No espaço público de discussão, o reconhecimento é atribuído pelo coletivo de trabalho, no qual, através de um profissional, é criado um espaço onde os sujeitos possam falar e expressar seus sofrimentos de forma coletiva, sendo ouvido e acolhido em sua singularidade. Desse modo, “o coletivo ganha força e os sujeitos integrantes são amparados, potencializando a transformação do sofrimento patogênico em criativo” (SOUZA, 2017).

Isso se deve ao fato de que, para a Psicodinâmica do Trabalho, “se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva”. É a partir da escuta que se cria as possibilidades do sofrimento emergir, permitindo, assim, que a solução seja pensada por todos. Desse modo, uma vez que o trabalhador se torna capaz de pensar acerca do seu trabalho, de elaborar sua própria experiência por meio da fala, de simbolizar o

pensamento e chegar a uma interpretação, se criam novas possibilidades de negociação, fazendo-o ir em busca de um novo sentido partilhado, e ainda, possibilitando-o transformar e fazer a organização evoluir (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A cooperação repousa sobre a capacidade das pessoas interpretarem as ordens, ou seja, a organização prescrita. Essa interpretação é compartilhada pela equipe, de modo a tornar a organização prescrita eficaz. No entanto, para que isso seja possível é necessário que haja uma abertura de tempo e de espaço no interior das organizações, possibilitando aos trabalhadores o confronto sobre a forma como cada um desempenha e interpreta seu trabalho, impulsionando-os a compreensão e concórdia que, por sua vez, geram modalidades de acordos entre os diferentes membros, produzindo, assim, uma interpretação coletiva das ordens e um modo operatório comum (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Dejours, Barros e Lancman (2016) denominam esse tempo e espaço utilizado para discussão como “espaço de deliberação”, que é estruturado como um espaço público, sendo necessário não apenas o confronto de diferentes pontos de vista acerca da eficácia dos modos operatórios ou das interpretações sobre as prescrições, mas argumentos sobre a preferência de cada trabalhador acerca de sua forma de interpretação. Ainda de acordo com estes autores, “o registro do reconhecimento pelo olhar do outro tem um grande poder sobre a construção da identidade e da saúde mental”. Ou seja, a ampliação e o fortalecimento da identidade atravessam não apenas a aprovação da relação de si sobre si, mas supõe que o trabalho desempenhado seja submetido ao olhar do outro, seja dos colegas, subordinados ou superiores hierárquicos, seja daqueles que irão se beneficiar sobre ele. E, através desse reconhecimento, o sujeito é capaz de transformar o sofrimento em prazer.

Além disso, o trabalho é uma oportunidade de aprendizagem do exercício da democracia, pois para que esse espaço de deliberação funcione e as pessoas sejam capazes de estabelecer acordos e, conseqüentemente, as regras do trabalho - chamada de “atividade deôntica” -, é preciso que os sujeitos falem acerca do seu trabalho, ao mesmo tempo em que justificam as razões pelas quais preferem trabalhar de determinada forma. “É um espaço de circulação da palavra, de tomar a palavra para si, mas também de escutar, dinâmica que está, fundamentalmente, no coração do exercício da democracia” (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Para a maioria das pessoas, a identidade ao término da adolescência não está completamente concluída ou findada, sendo atravessada por percalços ao longo de sua

construção. Toda crise psicopatológica é perpassada por uma crise de identidade, por essa razão, precisamos do olhar do outro para afirmar quem somos e nos reconhecermos enquanto sujeito. O trabalho, dessa forma, consiste em um meio potente de fortalecer a identidade pois cria uma oportunidade de mobilizar o olhar do outro, não necessariamente sobre o meu eu, mas sobre aquilo que eu produzo no meu trabalho, sobre o meu fazer, e esse olhar, para a Psicodinâmica do Trabalho, é o que se chama de reconhecimento (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Com frequência o trabalho pode ter efeitos nocivos para os trabalhadores quando não ocorre o reconhecimento, sendo preciso, para que haja um comprometimento pessoal mais duradouro, a possibilidade de retribuição dos seus esforços (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Para Dejours (1999), a forma mais específica de retribuição é através do reconhecimento no seu duplo sentido: ao admitir a contribuição da pessoa e ao demonstrar gratidão. Desse modo, não se trata de qualquer tipo de reconhecimento, mas sim aquele advindo pelos pares, sendo este geralmente o mais severo e crítico, uma vez que estes conhecem seu trabalho de modo profundo e, portanto, podem avaliá-lo em seus aspectos menos visíveis aos leigos.

Ao receber esse tipo de reconhecimento, o trabalhador sente-se retribuído e pode sair fortalecido. Atrelado a ele, existe ainda um outro tipo de reconhecimento: o de utilidade. Este geralmente é atribuído pelo cliente e pela chefia, sendo ambos fundamentais na constituição da identidade do sujeito, sobretudo, no que tange ao reconhecimento social. Desse modo, o trabalho acaba tornando-se um lugar privilegiado para a conquista da identidade criada pelos sujeitos.

Assim, Dejours amplia a perspectiva reduzida da psicopatologia do trabalho, ao invés de enfatizar apenas os transtornos mentais, afirma ser necessário destacar a “normalidade” como um enigma, uma vez que os sujeitos resistem às pressões psíquicas do trabalho e conjuram a descompensação ou a loucura. Para a psicodinâmica do trabalho é preciso ir além e questionar como os sujeitos conseguem lidar e suportar o sofrimento sem adoecer, tornando-o compatível com a normalidade (SOUZA, 2017).

O sujeito se encontra em um processo constante de luta e resistência por meio de estratégias defensivas visando impedir que o sofrimento o empurre ao adoecimento. No entanto, nem sempre seus esforços serão suficientes para evitar a patologia, sobretudo quando a organização mina os recursos de fortalecimento do sujeito. As estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas, tem como objetivo eufemizar, ou seja,

diminuir a percepção dos trabalhadores acerca da realidade da organização do trabalho que gera sofrimento (SOUZA, 2017).

Segundo Ramagem (2013), as estratégias defensivas correspondem a modos de agir específicos, empregados e construídos pelos trabalhadores para fazer frente às organizações do trabalho, auxiliando-os a resistir psiquicamente às agressões impostas pela organização e proporcionar novas formas de adaptação ao trabalho. Essas estratégias são primordiais na preservação da saúde mental do trabalhador, uma vez que auxiliam na diminuição do sofrimento diante das pressões impostas pelo trabalho, recusando-se a perceber aquilo que o faz sofrer. Por outro lado, podem se tornar alienante, pois, ao mascararem o sofrimento vivenciado pelos trabalhadores, perpetuam as condições adoecedoras impostas pela organização.

As estratégias individuais de defesa são caracterizadas pelos mecanismos de defesa operantes, os quais estão interiorizados e operam mesmo sem a presença do outro. Essas estratégias possuem importante papel para a adaptação ao sofrimento, porém são de natureza individual, não atuando sobre a violência social. Já as estratégias coletivas de defesa necessitam de um consenso do grupo e dependem de condições externas ao sujeito. (...) Elas contribuem para a coesão do coletivo de trabalho (SOUZA, 2017).

Para lidar com o sofrimento, o coletivo recria a realidade, no entanto, não se trata de um delírio, pois a reconstrução simbólica dessa realidade precisa ser legitimada, construída e compartilhada pelo coletivo que, por sua vez, consegue forças para enfrentar ou amenizar aquilo que não seria possível de ser enfrentado individualmente. Por outro lado, essas defesas também podem se estruturar como fonte de alienação, uma vez que o seu funcionamento consiste em resolver conflitos de maneira cômoda, tornando-se um fim em si mesma e retirando do sujeito sua capacidade questionadora (SOUZA, 2017).

Dejours (2004) realiza uma divisão mais específica acerca das estratégias de defesa, classificando-as em defesas de proteção, de adaptação e de exploração. As defesas de proteção consistem em formas do sujeito pensar e agir, visando proteger-se do sofrimento advindo do trabalho por meio da racionalização ou evitação a esse sofrimento. Nesse tipo de defesa, o trabalhador se torna alheio às causas do sofrimento, tendo como resultado sua intensificação e/ou seu adoecimento. Enquanto as defesas de adaptação e exploração estão atreladas a submissão do trabalhador aos desejos de produção da organização, que acabam sujeitando-se inconscientemente a comportamentos que atendam aos interesses produtivos e a modos de funcionamento, muitas vezes perversos, adotados pela organização.

Segundo Dejours, Barros e Lancman (2016), para enfrentar a solidão, o medo e o sofrimento no trabalho, as pessoas fazem cada vez mais uso de substâncias psicoativas, que tendem a agravar as patologias de sobrecarga no intuito de superar os limites impostos pelo corpo fisiológico e exceder as capacidades psíquicas mais do que seriam capazes de suportar. Isso se deve, sobretudo, devido a anuência dos médicos e laboratórios farmacêuticos que prescrevem essas drogas ao invés de considerar um possível afastamento do trabalho para que as pessoas possam descansar e, assim, permanecerem produtivas.

Existem determinados espaços e organizações onde o que conta não é somente ter pessoas que cumpram as metas estabelecidas, mas que permaneçam no mesmo lugar por um longo período de tempo, pois para constituir uma equipe, promover a cooperação, a experiência e os conhecimentos necessários para uma atuação eficaz, é preciso que se tenha vínculos estáveis. Para isso, é necessário que a política da organização vise o bem estar das pessoas no ambiente de trabalho de modo a fazê-las desejarem permanecer nele. É o viver junto, a convivialidade e a cooperação que vão permitir as pessoas permanecerem. O principal recurso de investimento na política da organização é a cooperação e o investimento no coletivo, sendo determinante no progresso e na qualidade do serviço prestado (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Por essa razão, este estudo tem por objetivo analisar o sofrimento psíquico (vivências de prazer e sofrimento) na categoria profissional estudada, bem como examinar as condições de trabalho que possam estar relacionadas ao surgimento desse sofrimento. Isso se justifica pela necessidade de se entender as especificidades dos processos subjetivos e organizacionais responsáveis, tanto pela promoção de saúde, como pelo processo de adoecimento desses trabalhadores, trazendo grandes impactos na subjetividade e, conseqüentemente, nos modos de vida desses indivíduos (FIGUEIRO; DIMENSTEIN, 2018).

Por fim, pretende-se conhecer a complexidade e enigmas presentes na atividade dos agentes penitenciários, no intuito de se pensar, de forma conjunta, em novas estratégias de intervenção e propostas de enfrentamento ao sofrimento por ela ocasionado, de modo a amenizar ou intervir nas situações geradoras de adoecimento, além de buscar promover o reconhecimento desses trabalhadores, por vezes tão desvalorizados e invisibilizados pela sociedade (MARQUES; GIONGO; RÜCKERT, 2018).

2. MÉTODO

2.1 PARTICIPANTES

Foram entrevistados no total 4 agentes penitenciários do sexo masculino, que serão identificados como A1, A2, A3 e A4 com o intuito de facilitar a identificação e, ao mesmo, tempo preservar suas identidades; 3 deles se autodeclararam com a cor parda e 1 como moreno; com idades equivalentes a 34, 41, 42 e 48 anos; todos residentes da cidade de João Pessoa, com exceção de 1, que reside atualmente na cidade de Guarabira; todos afirmaram já terem sido transferidos de presídio; a escolaridade foi, respectivamente, pós-graduado, dois com nível superior e um com 2º grau completo; em relação ao estado civil, 3 deles se encontram atualmente casados e apenas 1 solteiro.

Em relação à renda mensal, todos marcaram a opção “Entre 3 a 6 salários mínimos”, ocorrendo o mesmo em relação à renda familiar, com exceção de 1 que marcou a opção “Entre 6 ou mais salários mínimos”. Quanto a idade em que iniciaram a vida profissional, ainda que informalmente, 3 declararam ter iniciado aos 17 anos e apenas um aos 16; todos se apresentam como concursados e apenas 1 afirma exercer um outro tipo de trabalho ou atividade remunerada.

No que diz respeito à carga horária semanal prescrita, todos declararam exercer 8h/dia ou 40h/sem, enquanto na carga horária real, dois deles afirmaram exercer 48h/sem, 1 afirmou exercer apenas 6h/dia e o outro que sua carga horária real e prescrita eram equivalentes. Em relação ao tempo de trabalho como agente penitenciário, o primeiro afirmou estar há 11 anos na instituição, o segundo há 10 anos e 9 meses, o terceiro há 13 anos e o último há 17 anos e 3 meses.

2.2 INSTRUMENTOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais, que consiste na combinação de perguntas fechadas e abertas, dando ao entrevistado a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem repostas ou condições pré-fixadas pelo pesquisador, junto com a aplicação de um questionário sociodemográfico, com informações básicas acerca dos profissionais, tais como: idade, cor, sexo, estado civil, local de residência, renda mensal e familiar, tempo de atuação na função, idade em que iniciou a vida profissional, entre outros. Tais instrumentos foram elaborados a partir de pesquisas teóricas que serviram de base para o presente estudo, bem como permitiram a

pesquisadora analisar a complexidade do processo de trabalho e as vivências de prazer e sofrimento que este tem proporcionado.

Durante a entrevista foram abordados temas como: trajetória profissional, motivações e expectativas antes de se inserir no sistema, formação profissional, rotina de trabalho, dificuldades enfrentadas, formas de enfrentamento e de superação, condições de trabalho e riscos comuns à atuação, formas de reconhecimento, relações sociais intra e extraprisionais, problemas de saúde decorrentes das condições de trabalho, uso de medicamentos, entre outros, o que possibilitou analisar a forma como o trabalho afeta a forma de viver, trabalhar, pensar e agir dos agentes penitenciários, bem como quais as estratégias (individuais e coletivas) adotadas para enfrentar/superar essas questões.

2.3 PROCEDIMENTO

Inicialmente, entrou-se em contato com o representante sindical da categoria através das redes sociais, no intuito de marcar uma reunião para apresentar o projeto, sua importância e possíveis contribuições para a categoria estudada, bem como entender um pouco acerca de sua realidade, das necessidades e dificuldades mais emergentes, além de conseguir o apoio e indicação dos demais participantes que fariam parte das entrevistas. A partir dos estudos e da fundamentação teórica foi elaborado um questionário sociodemográfico e as entrevistas semiestruturadas, sendo marcado novamente um encontro para apresentação dos instrumentos e, de modo conjunto, verificar sua coerência, precisão, objetividade, bem como os possíveis itens que poderiam ser acrescentados e/ou modificados e que poderiam ser relevantes ao estudo.

Desse modo, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS, de CAAE 28223019.6.0000.5188 e, a partir disso, foi indicado um possível contato para realização da entrevista, na qual, mediante a aceitação do convite, foram marcados local, dia e horários compatíveis entre a pesquisadora e os entrevistados.

O local escolhido foi de preferência do sujeito entrevistado, de modo que pudesse se sentir confortável e à vontade durante a realização da entrevista. Em seguida, foi apresentado e solicitado a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que, por sua vez, explicitava os objetivos da entrevista, os riscos e benefícios presentes, a participação voluntária e não remunerada, além da autorização para gravação durante

todo o seu processo através do uso do celular como forma de obter uma melhor apreensão dos dados e uma análise mais fidedigna do discurso dos entrevistados.

2.4 ANÁLISE DOS DADOS

O procedimento empregado para análise das informações consistiu na escuta das entrevistas gravadas, transcrição e posterior leitura do material coletado. Como técnica de análise das informações, foi utilizada a análise de conteúdo, técnica definida por Bardin como um “conjunto de instrumentos metodológicos aplicáveis a depoimentos diversificados, que têm em comum uma hermenêutica controlada e baseada na indução e na inferência” (SCHOSSLER; GRASSI; JACQUES, 2005). De acordo com González Rey (1997), a análise de conteúdo deve ser compreendida dentro de uma perspectiva histórico-cultural, possibilitando uma análise crítica e contextualizada, pautada nos objetivos da investigação, permitindo ao pesquisador se aprofundar no discurso construído pelos sujeitos em seus aspectos objetivos e subjetivos. Além disso, esse tipo de análise possibilita a construção de identificadores e unidades de sentido que permitem ao investigador a apreensão do processo de construção do sujeito, do contexto que está inserido e as significações e ressignificações acerca de suas vivências.

Dessa forma, as narrativas foram divididas e categorizadas em temáticas consideradas relevantes para o estudo, onde foi possível identificar as unidades de registro conforme as temáticas e os temas abrangentes. Essa fase é definida pela classificação dos elementos que constituem um conjunto, seguida pela diferenciação e reagrupação, baseada nos critérios da repetição e relevância. O critério da repetição é definido como a atividade de distinção, onde são colocadas em destaque as falas reincidentes, sem deixar de levar em consideração todas as falas emergentes no discurso do sujeito. Enquanto o critério da relevância consiste em destacar uma fala considerada significativa sem que necessariamente apresente repetição no conjunto do material, mas que, no entanto, de acordo com a ótica do pesquisador, é considerada relevante para o estudo. Desse modo, foram utilizadas seis categorias de análise que se dividiram da seguinte forma: “Representações acerca do Agente Penitenciário”, “Condições de trabalho/riscos”, “Processo de saúde-adoecimento”, “Relações na subjetividade”, “Superação e formas de enfrentamento” e, por último, “Vivências de prazer”.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na primeira categoria foram abordadas as representações e os significados atribuídos à atuação do agente penitenciário, na qual foi denominada de “Representações acerca do Agente Penitenciário”, sendo divididas em duas categorias subsequentes. Em um primeiro momento serão abordadas as visões por parte do governo, da família e da sociedade, enquanto em um segundo momento, as representações que o sujeito faz acerca de sua própria atuação. A seguir, serão mostradas algumas das falas que demonstram o que significa ser um agente penitenciário para a sociedade de acordo com os entrevistados:

A1: Ser um agente penitenciário é ser um cara altamente responsável, altamente responsabilizado e desvalorizado pelo Estado e pela sociedade. (...) A sociedade não valoriza, o governo não valoriza e você fica ali sendo o primo pobre da Segurança Pública. Nem a própria Segurança Pública respeita você.
 A2: A entrada de ilícitos sempre é atrelada ao agente penitenciário, sempre! O agente é sempre o patinho feio. Se a gente tiver fardado (...) tem gente que muda até de calçada, tais entendendo? E você vai atrás, não é porque o cara é bandido, não é porque o cara é familiar de bandido, não. É porque é o estigma que o agente penitenciário tem mesmo de ser ruim, de ser o torturador, de ser homicida, esse é o estigma que a gente tem.
 A3: Tem um primo meu mesmo que não fala comigo (...), dizem que eu sou a "ovelha negra" da família. (...) Tem muita gente que esconde a profissão pra não ser discriminado. (...) O pessoal associa muito por você tá próximo deles, de você absorver alguma coisa deles, o pessoal tem essa ficção né? "Ah, porque agente penitenciário é envolvido com preso ele pega os trejeitos de preso, pega o jeito do preso, pega a maldade do preso".

De acordo com as falas, pode-se perceber que apesar da alta responsabilidade presente na atuação do agente penitenciário, estando diretamente atrelada a proteção e garantia dos direitos dos apenados que, por sua vez, refletem na segurança e proteção social, existe uma falta de reconhecimento tanto pela sociedade, quanto pelo Estado e até mesmo pela própria Segurança Pública. Além disso, são frequentemente responsabilizados pela entrada de materiais ilícitos, indicando uma ausência de conhecimento social acerca de sua atuação e do sistema penitenciário, resultando na manutenção do estigma presente sobre a categoria.

Dentre as atribuições usadas pela sociedade para definir o agente penitenciário destacaram-se a fama de “torturador”, “homicida” e “ovelha negra”, que resultam, muitas vezes, no seu isolamento social e medo pela discriminação. Tais relatos apontam a prevalência de noções pejorativas no imaginário coletivo, que acredita que, por estarem próximos aos presos, podem “pegar a maldade do preso”, conforme afirma Coelho e Filho (2012). Desse modo, percebe-se ainda que existe uma ausência de retribuição, tanto pela sociedade quanto pelo Estado, dos esforços desempenhados no seu cotidiano de trabalho, que acontecem sob um alto custo físico, psíquico e social, acarretando em vivências de

sofrimento e trazendo efeitos nocivos para a saúde desses profissionais (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

No que se refere ao sentido de ser um agente penitenciário para os entrevistados, se sobressaíram as seguintes falas:

A2: É um sacerdote, é um sacerdócio. (...) Agente não é um estado, não é um emprego, é realmente um modo de vida, entendeu?

A3: Ah, ser um agente penitenciário é guardar a justiça né? (...) O agente penitenciário tem essa nobre função de guardar, vamos dizer assim, a caixa de Pandora da sociedade né? Aquelas pessoas que matam, estupram, não tem nenhum pinga de empatia com o outro. (...) Então, na minha opinião, assim, agente penitenciário é meio que um herói mesmo, porque se não fosse o agente penitenciário e se o agente penitenciário fosse negligente, a sociedade sentiria rapidamente na pele.

Nota-se a partir da fala dos entrevistados que ser agente penitenciário vai muito além da inserção no mercado de trabalho formal ou da obtenção de uma forma de subsistência, trata-se de um modo de vida, de uma submissão voluntária e total ao sistema penitenciário. Isso corrobora com Dejours, Barros e Lancman (2016) ao afirmarem que toda a subjetividade é ocupada pelo trabalho, criando uma intimidade entre o corpo e o real do trabalho. Por outro lado, apesar do sofrimento inerente à ausência de reconhecimento social, existe uma valorização por parte do próprio agente, conforme demonstra a fala de A3, ao se comparar com um “herói”, o que se deve a atribuição de sentido pelo próprio sujeito ao reconhecer a importância e o impacto social proporcionado por sua atuação. Desse modo, percebe-se que há uma centralidade do trabalho na vida desses sujeitos que, muito embora não tenham o reconhecimento social, conseguem se reconhecer enquanto categoria e formular um sentido atrelado a proteção social (SIQUEIRA; SILVA; ANGNES, 2017).

Uma das possíveis causas que impossibilitam esse reconhecimento, conforme será demonstrado na fala de A2, é que geralmente o trabalho do agente penitenciário ocorre na “surdina”, ou seja, só se fala de sistema prisional quando algo não vai bem:

A2: Então o agente penitenciário tem uma questão interessante também, se você não ouvir falar em sistema penitenciário é porque tá tudo bem (...). A gente sempre trabalha na surdina. Então, quando você ouve alguma coisa do sistema penitenciário, é ruim, é porque tem algo de errado. Quando tá tranquilo, não tá tendo rebelião, não tá tendo nada, (...) tá tudo bem, tá tudo ‘caladim’, pronto. Então a gente trabalha na surdina, tais entendendo? Não tem propaganda do sistema prisional. Por isso que muitas vezes é até complicado essa questão da sociedade reconhecer, porque, por exemplo, assiste uma globo da vida e vê aquela imagem do carcereiro.

Essa imagem, frequentemente veiculada pelas mídias, daquele sujeito indesejável, torturador, insensível, que se deixa corromper e que participa de atividades ilegais, pouco

contribuem com a valorização desses profissionais e menos ainda para o combate das dificuldades inerentes ao sistema carcerário.

A segunda categoria foi definida como “Condições de trabalho/riscos”, no intuito de se analisar as condições de trabalho e os riscos presentes no cotidiano de trabalho que possam ser geradores de sofrimento e/ou adoecimento. Ao relembrar seu primeiro dia de trabalho, A1 afirma o risco de vida experienciado, o medo, a tensão e ambiguidade presentes no seu fazer laboral proporcionada pelas condições precárias de trabalho:

A1: Quando eu entrei, eu encontrei um monte de servidor doente mentalmente e fisicamente, acuados, com estresses absurdamente elevados, mal remunerados, violentados de toda forma como diz, dentro do presídio e no seu próprio trabalho, porque a qualidade da comida era péssima, o ambiente de trabalho insalubre, o perigo a todo momento pela profissão, mas a estrutura multiplicava esse perigo por 10, você tinha que ficar praticamente colado no preso. As grades eram muito frágeis, as paredes muito frágeis, tudo muito frágil. O armamento inoperante ou inadequado, por que como é que você vai diminuir uma briga entre dois presos? Só pode ser com uma munição não letal. (...) E muitas vezes não tem a munição não letal e o que fazer? Você vai ter que entrar no braço com eles, é a única possibilidade, porque também se você deixar ele morrer, você deixou de prestar o serviço, é nossa responsabilidade. E aí é uma situação bem difícil.

A primeira dificuldade apontada, diz respeito à própria estrutura do sistema prisional, atrelados a condições precárias de trabalho, má remuneração, ambiente insalubre e armamento inadequado ou inoperante. Essas condições, conforme aponta Jaskowiak e Fontana (2015), é um dos principais motivos de adoecimento e de sofrimento dos trabalhadores carcerários que se deve, de acordo com as pesquisadoras, a um completo descaso do poder público no que tange ao sistema carcerário e a ressocialização dos apenados, expondo ambos a situação de riscos psicossociais, demonstrando, assim, a invisibilidade e negligência por parte das autoridades governamentais. Para Lancman e Uchida (2003), falar da precarização do trabalho implica em entender a realidade subjetiva vivenciada pelos trabalhadores, sobretudo no que diz respeito a convivência em um mundo onde se perdeu uma série de garantias e direitos trabalhistas adquiridos com um alto custo, que davam não somente uma proteção social, como uma proteção psíquica aos indivíduos.

Por essa razão, é preciso um olhar atento à saúde desses profissionais que, somado à sua invisibilidade, ainda são obrigados a trabalhar sob condições precárias. A falta de investimentos estatais, seja na infraestrutura, em recursos humanos e/ou materiais, contribuem diretamente para o seu fracasso, deixando, muitas vezes, os profissionais em condições limitadas do seu poder de agir, na qual o sujeito se vê incapaz de realizar sua tarefa, ou mesmo de atribuir sentido a ela, sendo-lhe retirado a chance de opinar ou de

interferir em seu processo de trabalho, obrigando-os ainda a se submeterem as prescrições, muitas vezes incoerentes com o real do trabalho, o que, conforme apontado por Souza (2017), geram sofrimento psíquico.

Outros riscos apontados por A1 dizem respeito às agressões, sejam elas de ordem física ou psicológica, que geralmente vem pautadas de sentimentos de impotência e vulnerabilidade, atreladas ao reconhecimento de situações de nítida desvantagem, baixa autonomia e risco de vida, conforme demonstra a fala a seguir:

A1: Só em ser agente penitenciário, o nome já é um risco. Então, vamos para os riscos físicos. Nos riscos físicos você pode ser tomado como um refém principal, você pode não ser o refém, mas você pode ser o agredido, porque você pode enfrentar momentos violentos lá e nem sempre você ganha, porque às vezes é desproporcional o enfrentamento. Você tem 4 pessoas e de repente você tem 100 presos. Eles podem estar armados, pode ter entrado e você ali, a sua arma não vai servir de muita coisa. Você pode ter um amigo que esteja refém e você também ali não pode fazer muita coisa. E você pode dizer: ele vai matar ou eu vou fazer com que ele mate meu amigo? Olha a dúvida. Imagina um amigo seu, refém, querendo que você tire ele daquela situação, mas se você se mexer, você vai matá-lo, porque o cara vai matar. Então, tem essa agressão física e tem a agressão psicológica.

A falta de segurança é uma das principais privações a que os agentes penitenciários estão expostos, sendo, não raros, conflitos entre eles e os apenados. De acordo com A1, existem duas formas comuns de você ser agredido no sistema penitenciário, uma delas é se tornando o refém principal e na outra, quando um colega de trabalho se torna o refém. Essas agressões são marcadas tanto pelo uso de agressões físicas quanto psicológicas, que se agravam ainda mais devido ao enfrentamento desproporcional associado ao baixo efetivo de profissionais comparado a quantidade de apenados. Além disso, o contato diário com sujeitos agressivos, que frequentemente fabricam armas brancas e possuem disposição para atacar, torna a segurança desses trabalhadores ainda mais deficitária (NASCIMENTO, 2018).

Nessas circunstâncias, é comum que uma equipe especialmente treinada seja acionada para agir. No entanto, embora exista uma série de procedimentos e medidas de segurança, esses confrontos muitas vezes acarretam em danos físicos aos agentes, comprovando a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Essa tese corrobora com Souza (2017) que afirma que, por mais organizadas, claras e objetivas que sejam as prescrições, elas não são executadas integralmente, conforme previsto pela organização. Ou seja, ainda que as pessoas respeitem as ordens dadas pela hierarquia sobre a maneira como se deve trabalhar e organizar seu trabalho, estariam fadados ao fracasso devido à complexidade presente no real do trabalho, atravessado pela dimensão

humana e por demandas simbólicas, sendo preciso, portanto, que os sujeitos reinventem coletivamente uma nova forma de trabalho, chamada de cooperação (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Existem ainda os riscos fora do ambiente prisional, pois muitos apenados decretam ordens para fora dos presídios e ameaçam constantemente os trabalhadores, obrigando-os a conviver em um estado constante de alerta:

A4: No trabalho a gente tem muita preocupação quando a gente vai e quando a gente vem, porque aí, eu não sei explicar, mas quando você tá dentro do presídio é como se você tivesse dentro de uma bolha. Você se sente seguro. Agora quando você tá na trajetória indo e vindo é como se, enquanto você não chegasse em casa, você não terminasse seu serviço.

Essa fala, por sua vez, corrobora com a discussão proposta por Figueiro e Dimenstein (2018) ao afirmar que a cidade torna-se, para o agente penitenciário, uma extensão dos medos, angústias e temores vivenciados no cotidiano de trabalho (momento em que se sentem vulneráveis e sem a proteção dos demais colegas), convertendo-os em trabalhadores em tempo integral. Ou seja, além de custodiar e vigiar os presos, os agentes devem ainda vigiar para preservar a própria vida e a de seus familiares, tornando o ato de vigiar tudo e todos o *modus operandi* desses sujeitos.

Portanto, conforme demonstrado pela Clínica do Trabalho, toda a subjetividade passa a ser ocupada pelo trabalho, criando uma intimidade entre o corpo e o real do trabalho que, por sua vez, o conduzirá ao processo de descoberta da astúcia e o fará desenvolver estratégias capazes de superar o real. É através da relação com o real do trabalho, segundo aponta Dejours, Barros e Lancman (2016), que novos registros de sensibilidade aparecerão, despertando sentidos para coisas que antes o corpo não experienciava.

Os trabalhadores ainda correm o risco de serem acusados e responsabilizados por situações, em sua maioria, ocasionadas pelas condições precárias e estruturais do sistema prisional, sobretudo no que tange ao fornecimento de serviços básicos de saúde, gerando revolta e frustração nos apenados que muitas vezes encontram nos agentes um meio de extravasar a raiva:

A1: Pra você ter uma ideia, como é que em um universo de 1600 presos tem 1 dentista que vai lá duas vezes na semana pra fazer 4 dentes? Sendo que nesses 1800 presos, 1600, você tem 100 que tem dor de dente ali e pelo menos 20 que tá em crise. (...) E aí você vai dizer assim "quem vai é você, você e você hoje", quando não tá quebrada a máquina né? Aí retirei esses 4 e levei pra lá. Amanhã você vai escolher outros 4 e o resto vai ficar com ódio de você porque você não escolheu ele. O cara tá doente, ele quer ir pro médico, mas não tem médico, ele vai descarregar em você a culpa. E quando voltar esses 4, se tinha 20, vai ter 28, pode ficar certo.

A2: Quem diz o "não" é o agente penitenciário, não é o Estado.

A1: Você internamente corre o risco de ser acusado de coisas que não são sua culpa, por um juiz, por exemplo. Quando você entra em confronto com uma pessoa e tem que usar a força necessária e o juiz não entende, vai dizer que você agrediu. Mas como é que você vai cessar uma violência que tá acontecendo ali se você não usar a força necessária? Uma força maior do que a que tá sendo empregada? Se o cara tá quebrando uma cela, você tem que fazer ele parar. Você acha que ele vai escutar você? Não, ele já fez aquilo mesmo pra chamar tua atenção, ele quer o confronto, ele quer que você pegue ele pra ele extravasar a raiva dele também no Estado.

Nessas circunstâncias, frequentemente, os sujeitos podem se sentir forçados a agir contra seus próprios valores morais, o que traz intenso sofrimento e torna a banalização da injustiça social, muitas vezes, a saída para esses profissionais. Dessa forma, o mal passa a ser encarado como algo necessário, fazendo parte da rotina e do cotidiano organizacional. A naturalização de práticas sociais injustas têm sido vivenciada, portanto, como uma fatalidade, causalidade do destino, econômica ou sistêmica ao qual os sujeitos precisam se submeter (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para lidar com o sofrimento presente no trabalho, Souza (2017) afirma que os sujeitos podem se utilizar de estratégias defensivas. Essas estratégias, conforme apontado por Ramagem (2013), são primordiais na preservação da saúde mental do trabalhador, uma vez que auxiliam na diminuição do sofrimento diante das pressões impostas pelo trabalho, que se recusam a perceber aquilo que o faz sofrer. Por outro lado, podem se tornar fonte de alienação, pois, ao mascararem a realidade e o sofrimento vivenciado pelos trabalhadores, perpetuam condições adoecedoras impostas pela organização.

Em um estudo pioneiro desenvolvido por Coelho (1987) na década de 80 sobre o sistema prisional, existe no Brasil uma dicotomia entre agentes e internos, na qual os guardas (ou agentes) representam e simbolizam tudo aquilo que oprime o preso ou tudo aquilo que ele experiencia em forma de negligência, frustração, carência e opressão. Desse modo, se para a sociedade, de modo geral, o agente é uma figura “desacreditável”, para os internos ele é desacreditado, sendo visivelmente reconhecido como o inimigo, devido à sua identificação institucional, com quem forçosamente o interno terá que conviver e manter contato em algum grau sendo, portanto, digno de desprezo e inimizade. Assim, a figura do agente carrega em si um duplo estigma, tanto em seu cotidiano extramuros como em sua vida intramuros. Esse estigma, por sua vez, afeta inevitavelmente a vida dos sujeitos atrelados ao trabalho carcerário no que diz respeito às suas possibilidades de interação social, estabelecendo padrões de comportamento e sociabilidade (LOURENÇO, 2010).

Um outro risco presente, diz respeito à retaliação, ou seja, o risco de ser cooptado para o crime, possibilidade essa que, com frequência, fazem com que sejam discriminados pela sociedade:

A1: É muito difícil e muito fácil ser cooptado, você vai entender. Muito fácil porque a tentação é grande, o dinheiro é rápido e é muito, sendo que é muito difícil por quê? Você vai virar um robô do cara, é diferente de um policial. Se você fizer uma criminalidade e o cara que tá sendo preso oferecer, vamos dizer, "tome aí um milhão pra você", o cara vai, solta o cara e vai embora, não se vê nunca mais. Esse não, esse aqui se ele fizer a primeira vez, a menor que seja, ele vira robô e ele não sai mais meu amigo, e os agentes vão descobrir, porque o próprio preso vai dizer, vai usar ele até quando pode. (...) Por isso o agente penitenciário tem um vazio enorme na alma quando alguém chama ele de corrupto (...) porque ele sabe que ele se esforça muito pra não ser.

Nessa fala, é possível perceber que a sociedade frequentemente acaba sendo influenciada por notícias que divulgam casos isolados de corrupção e que servem, muitas vezes, de motivo de depreciação a categoria. No entanto, a maioria dos julgamentos são mencionados sem o real conhecimento do cotidiano e da realidade do sistema prisional (SIQUEIRA; SILVA; ANGNES, 2017). Uma das queixas usualmente empenhadas por aqueles que atuam no sistema penitenciário é que raramente são questionados acerca de como os presídios deveriam funcionar, nem sobre os tipos de melhorias que deveriam ser implantadas para o seu funcionamento, muitas vezes sequer são escutados ou fazem parte das mesas de negociações. No entanto, ao vivenciarem de perto a cultura prisional, os agentes não só estão mais aptos a falar acerca do seu funcionamento, como podem propor soluções mais eficazes e efetivas nos procedimentos e propostas a serem adotados (LOURENÇO, 2010).

A terceira categoria foi classificada como “Processo de saúde-adoecimento”, na qual buscou analisar a qualidade de vida e a saúde dos agentes penitenciários, bem como conhecer os principais tipos de adoecimentos presentes nessa categoria. Sua escolha se deve, sobretudo, ao fato do trabalho do agente penitenciário ser considerado arriscado e estressante, podendo ocasionar diversos distúrbios, tanto físicos quanto psicológicos (FIGUEIRO. DIMENSTEIN, 2018).

A1: Nervo. Estresse demais. Pressão alta direto. Tive já muitos problemas de insônia, tive que tomar remédio controlado. (...) Agora mais não, agora é cachaça. Só quando o negócio aperta demais que eu começo a me tremer demais, a não querer dormir, aí eu procuro um médico pra ele passar um ‘remediozinho’ pros nervos.

A2: Hipertensão arterial, que depois eu controlei por conta do estresse, tive paralisia de Bell, que é aquela facial, a metade da face ficou paralisada. (...) Pra você ter noção a estimativa de vida de um agente penitenciário é 65 anos. Eu tenho colegas que infartaram ano passado com 34 anos. Questão de alcoolismo, questão de droga. Olha, o básico do agente (...) se o cara não tiver hipertensão e não tiver diabetes, pode desconfiar que ele não é agente penitenciário. (...) Eu não conheço agente penitenciário com mais de 50 que

não tenha nenhum problema de saúde, que não seja cardiopata, que não seja hipertenso, que não seja diabético, não tem!

A3: Física muito não, mas a psicológica é 'todo mundo quebrado', como diz o ditado. (...) Parece que é inerente à profissão o cara entrar e ter problema psicológico, já é certo.

A4: Eu conheço colegas que estão aposentados e até hoje tomam remédio controlado e não conseguem dormir, bebem muito. Eu não sei explicar, mas é como se você fosse adoecendo aos poucos.

Como se pode analisar, os principais tipos de adoecimento encontrados entre os agentes penitenciários foram: estresse, hipertensão, dificuldades para dormir, alcoolismo, uso de drogas, problemas cardíacos, além do surgimento de problemas psicológicos, sendo vistos como “inerente à profissão”. De acordo com Figueiro e Dimenstein (2018), a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos materiais e humanos, o contato com os presos e a falta de reconhecimento podem desencadear sofrimento psíquico, síndrome de *burnout*, estresse e a mobilização de ansiedades paranoides.

Segundo Dejours, Barros e Lancman (20016), muitas vezes para enfrentar a solidão, o medo e o sofrimento decorrentes da atividade de trabalho, as pessoas fazem cada vez mais uso de substâncias psicoativas, que tendem a agravar as patologias de sobrecarga no intuito de superar os limites impostos pelo corpo fisiológico e exceder as capacidades psíquicas mais do que seriam capazes de suportar. Uma das possíveis razões para o aumento desse uso se deve, sobretudo, a anuência dos médicos e laboratórios farmacêuticos na prescrição dessas drogas ao invés de considerarem um possível afastamento do trabalho para que as pessoas possam descansar. Nesse sentido, se faz de fundamental importância que sejam pensadas e discutidas novas propostas de organização, de modo a intervir nas condições adoecedoras presente nesses espaços, sobretudo no que tange à prevenção, e de igual modo que se tenha um olhar voltado à saúde psíquica desses trabalhadores, garantindo, assim, melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, na qualidade de vida desses sujeitos.

A quarta categoria foi definida como “Relações na subjetividade”, tendo por objetivo analisar o modo de ser, estar, enxergar o mundo e de se relacionar desses profissionais, que, em sua maioria, tem as vidas, interações, comportamentos e pensamentos criados e redefinidos em meio a precarização das prisões, o que ressalta, ainda mais, a impossibilidade de se desvincular o trabalho de sua vida pessoal e privada (NASCIMENTO, 2018).

A1: Muitas vezes você deixa isso entrar na sua mente e transforma isso no seu cotidiano de rua e aí onde mora o problema, você não saber tratar uma pessoa diferente de como tivesse tratando um preso, porque você fica naquele cotidiano tão grande que você às vezes acha que isso está sendo normal e tá sendo totalmente anormal.

A2: O cara tem que andar ligado, andar no carro com a arma embaixo da perna, e quando para alguém do lado o cara já fica cismado, não senta de costas de jeito nenhum pra canto nenhum.

A3: Eu sempre fui um pouco mais introvertido e quando eu entrei no sistema penitenciário, eu acredito que no começo isso tenha dado uma potencializada maior em relação a observar mais do que falar.

A4: A gente começa aos poucos se privando de algumas coisas e você, você tenta se policiar pra não se isolar das coisas, mas não adianta não. Cada dia mais você se isola, você se isola e você, eu não sei explicar sabe? Você esfria. Por exemplo, numa pessoa normal, se você tiver sentado num bar ou numa lanchonete, se você escutar um tiro ou você vê alguém esfaqueando alguém, uma pessoa normal vai correr, vai ter que ter uma reação e a gente do sistema penitenciário, ao longo do tempo, vai ficando tão frio que você não tá nem aí. (...) Não é porque o cara é corajoso não, é como se por dentro você adquiriu uma frieza tão grande que você, assim, você não sente mais aquele normal que todo mundo se assusta, todo mundo tem pena porque uma pessoa quebrou uma perna. (...) Você perde essa sensibilidade. Se alguém tiver chorando porque alguém morreu, você fica olhando pra pessoa e fica tentando entender porque que aquela pessoa tá chorando, aí quando você para e pensa, é você que tá errado, que você deveria ter pena quando uma pessoa morre ou sentir uma dor quando alguém tá sofrendo, mas a gente não tá nem aí.

Desse modo, é possível perceber que a rotina intensa de trabalho, pautada em relações de medo e desconfiança, afetam de modo significativo a mecânica dos corpos, a dinâmica das emoções e a subjetividade dos agentes penitenciários que, com frequência, ultrapassam os muros prisionais, interferindo no cotidiano e vínculos estabelecidos pelos agentes, que acabam sendo invadidos pela hostilidade do seu ambiente de trabalho. Essa hostilidade causa dores, sofrimento e deixa marcas muitas vezes irreversíveis nos corpos e na subjetividade desses profissionais (NASCIMENTO, 2018). Assim, através da relação com o real do trabalho, observa-se a inserção de novos registros de sensibilidade que fazem com que seus corpos experimentem coisas que antes não experimentavam, trazendo consequências nos modos de socialização. Portanto, tudo o que acontece na subjetividade, todos os afetos, mudanças de humor e irritabilidade, conforme aponta Dejours, Barros e Lancman (2016), fazem parte do seu processo de trabalho.

Um outro aspecto que pode contribuir com esse novo modo de funcionamento está atrelado a impossibilidade de “livre expressão emocional”, uma vez que a hostilidade é vista como uma maneira de impor medo e respeito, portanto, aqueles que deixam transparecer os sentimentos correm o risco de serem considerados “fracos”, tanto pelos apenados como pelos demais colegas de trabalho (NASCIMENTO, 2018).

Segundo Souza (2017), o processo de negação da dor e do sofrimento por parte dos homens trazem efeitos negativos sobre sua saúde, pois pouco contribuem com o desenvolvimento de comportamentos preventivos e promotores de saúde no intuito de resguardarem a virilidade. Desse modo, defender a masculinidade está acima da própria

saúde, fazendo com que se prevaleça no imaginário coletivo a visão de um sujeito invulnerável, que não adoece e que, por essa razão, somente crianças, idosos e mulheres deveriam buscar por profissionais de saúde. Essa situação se torna ainda mais delicada quando se trata do adoecimento psíquico, visto, com frequência, como motivo de piada e deboche pelos colegas. Assim, a falta de controle diante das diferentes situações do trabalho, que muitas vezes se convertem em adoecimento, são encaradas como sinônimo de fraqueza.

Souza (2017) afirma ainda que no mundo do trabalho, sobretudo em organizações rígidas, homens e mulheres podem desenvolver valores viris para enfrentar episódios de injustiça, que se revelam a partir de ideologias defensivas da profissão. Essas ideologias tendem a compactuar com tais condições de trabalho, tornando as defesas cada vez mais rígidas através de atitudes viris. Para suportar o sofrimento, os sujeitos desenvolvem estratégias de resistência embasadas em uma virilidade social. Assim, a virilidade passa a ser medida a partir da capacidade de alguém provar sua masculinidade e de se mostrar resistente as condições adversas presentes no contexto de trabalho. As defesas passam então a se tornarem um fim em si mesmas, acentuando a adoção de comportamentos que comprometem a saúde psíquica e podem paralisar o sujeito.

O homem que consegue manter a “qualquer preço” sua masculinidade a partir de defesas viris, ganha o prestígio e respeito do coletivo constituído de outros homens e acaba desenvolvendo um mecanismo patológico de se proteger. E, quando acontece, por exemplo, de um homem ser encaminhado para um profissional da saúde (psiquiatra) e ser diagnosticado com alguma doença psíquica, esse diagnóstico se transforma em uma prova concreta que ele falhou, fracassou (SOUZA, 2017).

Dessa forma, os sujeitos adoecem quando passam a não ter mais acesso a experiências de prazer no trabalho, as estratégias defensivas falham e o sujeito não consegue se mobilizar subjetivamente para lidar com o sofrimento. Assim, o sofrimento torna-se insustentável uma vez que o indivíduo não consegue ressignificá-lo e transformá-lo em algo prazeroso (SOUZA, 2017).

Além disso, os efeitos do trabalho no cárcere, em sua maioria, não se restringem apenas a vida dos agentes penitenciários, inúmeros são os relatos da invasão desses efeitos no ambiente domiciliar, afetando diretamente os demais membros da família:

A2: No começo foi bem complicado sabe? Por questões de saída, coisa e tal, ela me forçava muito. "Não, vamos sair, vamos sair, vamos sair" e me enchia tanto o saco que eu dizia "Vamos!". Mas, das 3 vezes que a gente saiu no começo, acho que com 1 ano de namoro, as 3 vezes deu problema, tá entendendo? Aí ela mesmo viu a realidade, ela sentiu a realidade. (...) Teve uma vez que a gente 'tava' num show numa praia, eu, outro agente e minha esposa, que a gente deitou 20 caras no chão. Eles se juntaram pra bater na gente

porque nos conheciam e sabiam que a gente era agente penitenciário. (...) Então ela mesmo viu que não tinha futuro. Inclusive há 3 anos ela também entrou na área de segurança e sentiu na pele os mesmos problemas que eu sentia. (...) Inclusive muitos se casam, se separam do pessoal de fora e se casam com uma “irmã”, que a gente chama, “irmã do cárcere”.

A4: Você às vezes deixa de andar com a família e é mal visto pela família porque não anda com ela, mas a família não entende que você tá preservando ela, porque se você se deparar com uma situação, sua família pode vir a sofrer naquela hora porque você estava com ela.

Desse modo, é possível perceber que o medo e a ansiedade de serem reconhecidos na rua, atrelado a representação social negativa do agente penitenciário, fazem com que, muitos desses profissionais optem, de acordo com Rumin (2006), por não revelar sua identidade profissional e limitem suas possibilidades de interação social, pois acreditam que assim, estarão protegendo suas famílias de possíveis agressões ou sofrimentos que possam vir a sofrer decorrentes de sua atividade de trabalho. Portanto, o fato de ter um membro da família ocupando a função de agente penitenciário produz mudanças significativas na rotina e na vida social desses familiares, que passam a ser marcadas por restrições, pouco uso dos espaços públicos e uma consequente diminuição das possibilidades de lazer, estando diretamente atreladas ao surgimento de conflitos (FIGUEIRO; DIMENSTEIN, 2018).

A categoria 5 foi definida como “Superação e formas de enfrentamento” no intuito de analisar o modo como esses profissionais superam/enfrentam os obstáculos e imprevistos presentes no trabalho. De acordo com Dejours (1993), falar em inteligência e saber prático vai muito além do saber-fazer prático, dos conhecimentos informais e das experiências vividas. A inteligência e o saber prático se enraízam no corpo e implicam uma prática artilosa, um modo astucioso de lidar com os problemas e enigmas do trabalho. São práticas utilizadas pelos trabalhadores que resistem às prescrições e aos saberes formais por meio de estratégias criativas, inovadoras e engenhosas no intuito de superar as dificuldades inerentes do fazer laboral.

A1: Como entidade, não como agente só, agora como entidade, eu vou atrás do governo, pedir. Como agente, eu vou forçar os diretores a irem atrás.

A2: Pra você ter uma ideia a gente tem, eu não sei como é o nome aqui, mas lá em Campina Grande, que inclusive foi ideia minha, a gente fez o "Fundo de Participação do Agente", onde todo mês o agente dá uma certa quantia, entendeu? Tem um responsável, como se fosse um condomínio, isso para quê? Para comprar água. Pasmem! O Estado não fornece água ao agente penitenciário (...) porque só vem alimentação para o preso. Aí veja só, com esse dinheiro a gente compra água, uma comida diferente pro agente e, primordialmente, o que a gente faz muito, melhorar as condições das estruturas físicas. (...) E a gente tenta também dá uma variada né? Mudar de setor, mudar até de unidade pra dar uma variada mesmo, mas superar? Tem como não. A não ser, raríssimos casos, é o pessoal que vai pra iniciativa privada ou abandona o sistema.

A3: Acho que aprender com quem já sabe, estudar, ler as teorias de algumas coisas. Segundo sempre lembrar de casos que já aconteceram e comparar um com o outro. Então se eu já tive uma discussão com o preso uma vez, se eu for ter de novo, eu vou saber que aquela palavra que eu usei naquela hora deu errado, então eu não posso repetir a palavra.

A4: A gente fica inovando. A gente às vezes, por exemplo, que nem eu disse, numa escolta, com hora marcada, muitas das vezes a gente chega pra família e diz: "Por que tem que ser de duas horas?", "Não, porque o médico só atende de duas às cinco", "Pois então bote de duas às cinco", a gente já começa a criar algum tipo de obstáculo que venha beneficiar a gente e quando a gente chega lá, muitas das vezes a gente passa, sonda, não para logo. Se você tem conhecimento, vai um dia antes na clínica, entra em contato com o vigilante, que a maioria das clínicas tem vigilante, aí a gente liga um dia antes pro vigilante, faz um certo tipo de amizade, aí no dia da ocorrência a gente liga alguns minutos antes, algumas horas e pergunta: "Como é que tá a situação aí? Tem alguma suspeita?". Os vigilantes sempre são pessoas atentas que já sabem as pessoas corriqueiras que passam por lá.

A partir da fala dos entrevistados, percebe-se que há uma negligência, por parte das autoridades, diante das condições de trabalho desses profissionais. Tamanha é a descrença das autoridades que, muitas vezes, acabam retirando dinheiro do próprio salário para conseguirem se adaptar as condições e limitações impostas pelo trabalho. Além disso, variações nos postos de trabalho e de presídio também foram apontadas como uma forma de minimizar os impactos causados por aqueles espaços ou mesmo a mudança para o setor privado. Outro ponto levantado refere-se à aprendizagem com o pessoal mais experiente, a leitura de teorias e de estudos na área e a criação de obstáculos que possibilitem diminuir os riscos de exposição fora do local de trabalho.

Desse modo, pode-se perceber que o problema colocado diante do real do trabalho, conforme apontado por Barros, Dejours e Lacnman (2016), consiste no trabalhador ser capaz de criar uma solução por si mesmo, de não se render e confrontá-lo até encontrar uma solução. Para resistir ao problema, no entanto, é preciso o comprometimento da subjetividade com o trabalho, durante sua execução e fora dele. Além disso, tais relatos demonstram ainda que a cooperação no trabalho, que consiste na reinterpretação das ordens prescritas de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, é o que possibilita uma atuação eficaz e a sobrevivência no sistema carcerário.

Por fim, na sexta categoria, denominada de “Vivências de prazer”, foram analisados os aspectos positivos do trabalho, que permitem aos sujeitos atribuírem sentido e significado as suas vivências, amenizando o sofrimento presente no fazer laboral, servindo como “método protetivo” que os impedem de sucumbir aos efeitos nocivos do cárcere. Um dos pontos levantados pelos agentes e apontado como fonte de prazer e de reconhecimento foi a chance de poder garantir a segurança social, além da possibilidade de ver o preso fora do crime e inserido no mercado de trabalho:

A2: Por exemplo, no dia 31 mesmo, eu vi os fogos de dentro do pátio do Roger, eu tava de serviço, inclusive o meu cartão de Feliz ano novo foi justamente uma foto no pátio sabe? De meia-noite, os fogos estourando e eu com a metralhadora passando dentro dos pavilhões e tendo orgulho de dizer: "Olha, estamos aqui de serviço para garantir o teu Ano novo, o sossego do teu ano novo!".

A2: Uma das minhas maiores satisfações foi um curso que a gente fez do Pró-Enem de apenados ensinando a apenados. (...) E nós conseguimos a aprovação de 18, dos quais, dos 18, 10 em universidade pública, 3 em Direito e 1 em Medicina. É o cara sair e dizer "Oh, eu tô aqui trabalhando na padaria, fiz o curso do SENAI, eu e minha esposa a gente não tinha perspectiva alguma fora do crime e minha esposa hoje montou uma lanchonete, é empreendedora, já tá empregando mais dois. E quando eu sair daqui eu vou montar a minha também". Isso pra mim é um orgulho tremendo, tais entendendo?

A4: Quando a gente se depara com um interno, que passou pela unidade, e que você vê ele trabalhando, você vê ele tocando a vida, isso é prazeroso demais. Eu não sei nem explicar.

Assim, percebe-se que é a partir do registro do reconhecimento pelo olhar do outro que esses sujeitos constroem suas identidades. É através desse reconhecimento que o sujeito é capaz de transformar o sofrimento em prazer, servindo como um importante promotor no que tange a saúde mental (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). Outros aspectos considerados de fundamental importância foi a cooperação, o companheirismo, a confiança e o respeito presente nas relações de trabalho que têm contribuído com a própria sobrevivência, tanto dentro quanto fora do sistema carcerário, bem como colaborado para a manutenção e eficácia no exercício da profissão, conferindo sentido e identidade aos trabalhadores.

A1: Rapaz, com meus colegas, eu me dou muito bem. Eu tenho uma afinidade muito boa com eles, porque a gente se protege né? A gente precisa um do outro. A partir do momento que você esquecer isso aí, você é fadado a ter algum problema mais grave. O agente penitenciário não pode ter inimigo agente penitenciário. Não pô, você vai tá no mesmo lugar onde duas pistolas funcionam melhor do que uma. E se você não tiver amizade, logo logo você vai se ferrar dentro do sistema. Você tem que se proteger de todas as formas, todas as formas, até em um relatório você tem que defender o colega. Você tem que defender, sempre. Na rua, não tem quem defenda você. Você vai ligar pra quem? Quem vai entender sua realidade? Você tem que ligar pra o outro colega. (...) Então, é de suma importância se você tem amigos.

Desse modo, dada às condições precárias de trabalho e as nítidas desvantagens entre agentes e apenados, é primordial que os agentes trabalhem em sintonia e tenham um bom relacionamento entre si. Além disso, os entrevistados também afirmam que boa parte do reconhecimento que possuem são dos próprios colegas de trabalho, ressaltando ainda ser esta relação pautada na entrega e na solidariedade, sendo muitas vezes superior até aos próprios familiares de sangue:

A2: Sim, reconhecido sim, eu particularmente sim, tá entendendo? Mas dentro da categoria, fora não.

A3: Dos pares né? Dos companheiros, principalmente, e pelos chefes que eu tive, porque muitos, assim, acho que 90% dos serviços que eu desempenhei, fui em todos convidado. (...) Então, não é que eu cheguei lá e disse "se quiser, olhe, tem meu currículo aqui" e tal. Não, era o pessoal mesmo que dizia, "você quer assumir essa função?", "Quero", aí eu fui desempenhando. Então isso pra mim é um reconhecimento.

A4: Se família são aquelas pessoas com quem temos a oportunidade de compartilhar boa parte de nossas vidas e eu passo 1/3 da minha vida ao lado desses caras, talvez eles sejam muito mais minha família do que meus próprios parentes de sangue. Aqui, a gente passa literalmente 24 horas grudado naquela pessoa, não existem máscaras, e eu sei que eles teriam coragem de dar a vida por mim, assim como eu teria coragem de dar a minha vida por eles.

De acordo com Dejours (1999), geralmente o reconhecimento advindo pelos pares, ou seja, pelos próprios colegas de trabalho, tende a ser mais severo e crítico, uma vez que estes conhecem o trabalho de modo profundo e, portanto, podem avaliá-lo em seus aspectos menos visíveis aos leigos. Por essa razão, tende a ser mais valorizado, fazendo com que o trabalhador se sinta mais retribuído, possibilitando-o de sair fortalecido nesse processo.

Os entrevistados também afirmaram estabelecer relações de parceria e confiança entre eles e os apenados, não apenas como forma de sobrevivência, mas para a própria manutenção do sistema prisional:

A1: Os presos que querem ser ressocializados, ou seja, aqueles que participam, querem um emprego lá dentro da cadeia, aí você tem mais afinidade, você conversa, dá conselho, você as vezes leva ele pra escola, aí conversa com eles. Assim, você tem contato com alguns e esses aí normalmente contam o que é a cadeia, (...) eles são seus termômetros.

A2: Inclusive já passei por situações do preso me salvar, de dizer "Não, ali ninguém mexe não!", tais entendendo? (...) Existe uma certa ordem de certos agentes que a OKD é proibida de mexer. Se tiver rixa, alguma coisa pessoal e tal, a ordem é "Ninguém mexe!", ponto.

Dessa forma, percebe-se que, para a própria manutenção do sistema prisional, é preciso que haja constantes negociações entre agentes e apenados. Essas negociações, muitas vezes, se encontram fora ou à margem das normativas legais, sendo marcadas por relações de confiança, reciprocidade e respeito, sem, no entanto, desconsiderar o uso de performances e de papéis pré-estabelecidos, o que garante a hierarquia e o poder presente nessas relações, atravessadas por tênues linhas morais (NASCIMENTO, 2018).

Por fim, a maioria dos entrevistados afirmam que, apesar das dificuldades, dos riscos, contratempos e limitações impostas pela profissão, gostam do que fazem e não se veem fazendo outra coisa ou mesmo aposentados, pois reconhecem a importância e o impacto social proporcionado por sua atuação. Segundo Dejours, Barros e Lancman (2016), para constituir uma equipe, promover a cooperação, a experiência e os conhecimentos necessários para uma atuação eficaz, é preciso que se tenha vínculos

estáveis. E para que isso ocorra, é necessário que a política da organização do trabalho vise o bem estar das pessoas no ambiente de trabalho de modo a fazê-las desejarem permanecer nele. Desse modo, o principal recurso de investimento na política da organização é a cooperação e o coletivo, sendo determinantes para o progresso e qualidade do serviço prestado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as condições e organização de trabalho dos agentes penitenciários que podem estar diretamente relacionadas ao sofrimento e adoecimento psíquico desses trabalhadores, desencadeando vivências de prazer e sofrimento. Desse modo, foi possível perceber que o estresse, a insegurança, o desamparo estatal, as condições insalubres de trabalho, a sobrecarga e risco de vida presentes nesses espaços possuem forte influência na saúde, comportamento, relações sociais e vida privada dos agentes penitenciários.

Percebe-se ainda que existe uma falta de conhecimento, tanto pela sociedade quanto pelo Estado, acerca da atuação e realidade do agente penitenciário, que frequentemente tendem a ser responsabilizá-los pela entrada de materiais ilícitos, em sua maioria decorrentes de falhas na própria estrutura do sistema prisional e de condições de trabalho precárias; o que, por sua vez, resulta na manutenção do estigma presente sobre a categoria e no seu isolamento social. Nota-se ainda que a ausência de retribuição aos esforços desempenhados no seu cotidiano de trabalho, que acontecem sob um alto custo físico, psíquico e social, acarretam em vivências de sofrimento e trazem efeitos nocivos para a saúde e o bem estar desses profissionais.

Atrelado a isso, percebe-se que a perpetuação de imagens negativas, frequentemente veiculadas pela mídia, corroboram com a propagação do estigma e da discriminação, além de pouco contribuírem para a valorização desses profissionais e menos ainda para o combate das dificuldades inerentes ao sistema carcerário. Portanto, é preciso recriar um novo ideário através de discussões e do conhecimento das questões que perpassam o sistema prisional que, por sua vez, afetam diretamente na segurança e no bem estar da sociedade como um todo.

Além disso, a partir da fala dos entrevistados, observa-se que ser um agente penitenciário vai muito além da inserção no mercado de trabalho formal ou da obtenção de uma forma de subsistência, trata-se de um modo de vida, de uma submissão voluntária

e total ao sistema penitenciário, havendo uma centralidade do trabalho na vida desses sujeitos que, embora não tenham o reconhecimento social, conseguem se reconhecer enquanto categoria e formular um sentido atrelado à proteção social.

Entre os riscos e dificuldades presentes no cotidiano de trabalho foram apontados: condições precárias de trabalho, má remuneração, ambiente insalubre e armamento inadequado ou inoperante, sendo considerado um dos principais motivos de adoecimento e de sofrimento da categoria, uma vez que limitam as possibilidades do poder de agir e de adaptação ao trabalho. Outros riscos apontados dizem respeito às agressões de ordem física e psicológica, geralmente marcadas por sentimentos de impotência e vulnerabilidade, decorrentes da falta de segurança e dos conflitos presentes entre agentes e apenados, que tendem a se agravar devido ao enfrentamento desproporcional associado ao baixo efetivo de profissionais comparado a quantidade de apenados.

Existem ainda os riscos fora do ambiente prisional, que geralmente tornam-se uma extensão dos medos, angústias e temores vivenciados no cotidiano de trabalho, pois muitos apenados decretam ordens para fora dos presídios e ameaçam os trabalhadores, obrigando-os a conviver em um estado constante de alerta. Além disso, os efeitos do trabalho no cárcere não afetam apenas a vida dos agentes penitenciários, com frequência invadem o ambiente domiciliar produzindo mudanças significativas na rotina e na vida social desses familiares, que passam a ser marcadas por restrições, pouco uso dos espaços públicos e uma consequente diminuição das possibilidades de lazer, estando diretamente atreladas ao surgimento de conflitos.

Uma das queixas usualmente empenhadas por aqueles que atuam no sistema penitenciário é que raramente são questionados acerca de como os presídios deveriam funcionar, muitas vezes sequer são escutados ou fazem parte das mesas de negociações. No entanto, ao vivenciarem de perto a cultura prisional, os agentes não só estão mais aptos a falar a respeito do seu funcionamento, como podem propor soluções mais eficazes e efetivas nos procedimentos e propostas a serem adotados, corroborando com a visão de Dejours ao afirmar que, para apreender as angústias vivenciadas no trabalho, é preciso que haja uma escuta atenta à fala dos trabalhadores, não só de modo individual, mas, sobretudo, de forma coletiva, pois é a partir da escuta que se criam as possibilidades do sofrimento emergir, permitindo, assim, que a solução seja pensada por todos (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

No que tange aos principais tipos de adoecimento foram encontrados: estresse, hipertensão, alcoolismo, dificuldades para dormir, uso de drogas, problemas cardíacos,

além do surgimento de problemas psicológicos, que são vistos como “inerente à profissão”. Como superação e formas de enfrentamento, notou-se que tamanha é a descrença das autoridades que uma das formas encontradas pelos trabalhadores de melhorar as condições e limitações impostas pelo trabalho foi através do investimento dos próprios profissionais nas estruturas dos presídios, que retiram dinheiro do próprio salário para garantir a vida e condições dignas de trabalho, além de variações nos postos de trabalho e de presídios ou mesmo a mudança para o setor privado. Dessa forma, é preciso que haja mais investimento nas estruturas físicas e nas condições de trabalho, assim como no treinamento dos agentes penitenciários, sobretudo no que diz respeito aos serviços de inteligência, pois além de trazer impactos significativos na qualidade do serviço prestado, contribuem com a prevenção e a diminuição da criminalidade, especialmente no que tange a formação de facções e de ordens advindas dentro dos presídios para o mundo a fora.

Por outro lado, como vivências de prazer foram apontadas a possibilidade de garantir a segurança e o bem estar social e de ver o preso fora do crime. Outros aspectos considerados de fundamental importância foi a cooperação, o companheirismo, a confiança e o respeito presente nas relações de trabalho que têm contribuído com a própria sobrevivência, tanto dentro quanto fora do sistema prisional, conferindo sentido e identidade aos trabalhadores. Desse modo, dada às condições precárias de trabalho e as nítidas desvantagens entre agentes e apenados, é primordial que os agentes trabalhem em sintonia e tenham um bom relacionamento entre si. Além disso, os entrevistados também afirmam que boa parte do reconhecimento que possuem são resultantes da própria categoria, que tende a ser mais valorizado, possibilitando o trabalhador de sair fortalecido nesse processo.

Segundo Dejours, Barros e Lancman (2016), para constituir uma equipe, promover a cooperação, a experiência e os conhecimentos necessários para uma atuação eficaz, é preciso que se tenha vínculos estáveis. E para que isso ocorra, é necessário que a política da organização do trabalho vise o bem estar das pessoas no ambiente de trabalho de modo a fazê-las desejarem permanecer nele. Dessa forma, o principal recurso de investimento na política da organização é a cooperação e o coletivo, sendo determinante no progresso e na qualidade do serviço prestado.

Levando em consideração o risco presente no fazer laboral, não se pode permitir a admissão desses trabalhadores em trabalhos precários e/ou terceirizados, que não forneçam estabilidade e segurança empregatícia, pois, conforme relato dos entrevistados,

uma vez inserido no sistema, não se consegue se desvincular dele ou dos seus efeitos nocivos. É preciso ainda recuperar a finalidade inicial destinada aos presídios: “ressocializar” os apenados e reduzir a taxa de reincidências dos mesmos. Ideário este completamente distante de sua realidade atual, sendo preciso, para isso, mais investimentos na educação dos apenados e a separação por criminalidade, uma vez que os presos mais perigosos acabam por coagir ou influenciar os demais apenados, contribuindo assim com a perpetuação e o aumento da criminalidade.

Outro aspecto a ser considerado diz respeito a necessidade de acompanhamento e de práticas que promovam a saúde mental dos agentes penitenciários, o que poderia ser feito com a obrigatoriedade do fornecimento de serviços psicológicos e da inserção do psicólogo organizacional e do trabalho nesses espaços que, juntamente com os trabalhadores, poderia promover novas formas de gestão e de organização do trabalho que levem em conta à subjetividade, valorização e o reconhecimento da categoria.

No entanto, vale ressaltar que o presente trabalho não tem a pretensão de fazer uma análise exaustiva sobre o tema, mas sim, servir de pontapé inicial para a pesquisa em torno do trabalho dos agentes penitenciários, bem como dar visibilidades às questões que perpassam o sistema prisional e que envolvem sua atuação. Assim, percebe-se a necessidade de mais estudos no que tange ao trabalho dos agentes penitenciários, de modo a suscitar a discussão em sociedade, sobretudo perante às autoridades governamentais, no intuito de se pensar em formas de organização menos adoecedoras.

Os métodos empregados durante a análise do trabalho pautaram-se nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho, levando em consideração a atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Contudo, entende-se que, apesar das entrevistas terem sido realizadas individualmente, a solução deve ser buscada no coletivo, sendo preciso, para tanto, possibilitar espaços de circulação da palavra coletiva, de modo a se criarem novas possibilidades de atuação, a partir da busca de um novo sentido partilhado. Todavia, acredita-se que as intervenções realizadas tenham contribuído com os trabalhadores, uma vez que possibilitou a realização de um processo de reflexão ativo acerca do seu processo de trabalho, colaborando com sua emancipação, bem como auxiliado na criação de novos sentidos atribuídos a sua própria atuação.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, C. M.; ASSIS, S. G; CONSTANTINO, P. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 7, p. 2135-2146, jul. 2016.

BORGES, M. E. S. Trabalho e gestão de si: para além dos “recursos humanos”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 7, p. 41-49, dez. 2004.

CHIES, L. A. B. **A capitalização do tempo social na prisão: a remição no contexto das lutas de temporalização na pena privativa de liberdade**. Dissertação (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 239, 2006.

COELHO, E. C. **A oficina do diabo: crise e conflitos no Sistema Penitenciário do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro – IUPERJ, 1987.

COELHO, M. T. A. D; FILHO, M. J. C. (Org.). **Prisões numa abordagem interdisciplinar**. 1. ed. Salvador: EDUFBA, 2012.

DEJOURS, C. Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel. **Education Permanente**, n.116, 1993.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap, EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DEJOURS, C.; BARROS, J.; LANCMAN, S. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 228-235, ago. 2016. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>

FIGUEIRO, R. A; DIMENSTEIN, M. Controle a Céu Aberto: Medo e Processos de Subjetivação no Cotidiano de Agentes Penitenciários. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 38, n. spe2, p. 131-143, 2018.

GONZÁLEZ REY, F. **Epsitemología cualitativa y subjetividad**. São Paulo: EDUC, 1997.

JASKOWIAK, C. R.; FONTANA, R. T. O trabalho no cárcere: reflexões sobre a saúde do agente penitenciário. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 68, n. 2, p. 235-243, abril de 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672015000200235&lng=en&nrm=iso>. acesso em 25 de março de 2020. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 23 mar. 2020.

LOURENÇO, A. S. **O espaço de vida do agente de segurança penitenciária no cárcere: entre gaiolas, ratoeiras e aquários**. 2010. Dissertação (Doutorado em Psicologia), Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARQUES, G. S.; GIONGO, C. R.; RÜCKERT, C. Saúde mental de agentes penitenciários no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. **Diálogo (UNILASALLE)**, v. 38, p. 89-98, 2018.

MORAES, P. R. B. A identidade e o papel de agentes penitenciários. **Tempo Social**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 131-147, jun 2013.

MORAES, P. R. B. **Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários**. 1. ed. São Paulo: IBCCRIM, v. 1, 2005.

NASCIMENTO, F. E. M. Pesquisa e Trabalho no Cárcere: Desafios da Pesquisa e do Trabalho dos Agentes Penitenciários na Prisão. **Vivência: Revista de Antropologia**, v. 1, n. 51, p. 193-214, mar. 2018.

RAMAGEM, E. D. **Dinâmica da organização do trabalho, o uso de estratégias de defesa e as vivências de prazer e sofrimento dos policiais legislativos**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso da IV Turma do Curso de Especialização em Psicodinâmica do Trabalho do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – PST – da Universidade de Brasília. Recuperado em 12/03/2017, de <http://bdm.unb.br/handle/10483/8403>.

RUMIN, C. R. Sofrimento na Vigilância Prisional: O trabalho e a atenção em saúde mental. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 26, n. 4, p. 570-581, dez. 2006.

SCHOSSLER, T.; GRASSI, V.; JACQUES, M. G. C. Experiências e vivências de psicólogas organizacionais e do trabalho em seleção de pessoal. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 141-166, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 20 mar. 2020.

SIQUEIRA, K. C. de L.; SILVA, J. M. da; ANGNES, J. S. "Cuidar de preso?!": os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 84-95, ago. 2017. ISSN 2175-8077.

SOUZA, R. G. **Gênero, sofrimento e virilidade: psicodinâmica do adoecimento no trabalho dos guardas civis metropolitanos de Goiânia**. 2017. Dissertação (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 18, n. 3, p. 527-535, set. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2013000300013&lng=en&nrm=iso>. access on 25 Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2013000300013>.