



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
Campus de Botucatu



Valdir Alves

CONDIÇÕES DE TRABALHO DE FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho", para obtenção do título de Mestre em Saúde Pública.

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Cecília Pereira Binder

BOTUCATU, 2009

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Ficha catalográfica elaborada pela Seção Técnica de
Aquisição e Tratamento da Informação
Divisão Técnica de Biblioteca e Documentação - Campus De
Botucatu - UNESP
Bibliotecária responsável: *Sulamita Selma Clemente Colnago*
– CRB 8/4716

Alves, Valdir.

Condições de trabalho de funcionários penitenciários de
Avaré-SP e ocorrência de transtornos mentais comuns /
Valdir Alves. – 2009.

Dissertação (mestrado) – Faculdade de Medicina de
Botucatu, Universidade Estadual Paulista, 2009

1. Doenças profissionais 2. Saúde mental

CDD 616.9803

Palavras-chave: Trabalhadores penitenciários; Agentes de
segurança penitenciária; Satisfação no trabalho; Demanda-
controle e suporte; Transtornos mentais comuns

Dedico este trabalho aos meus pais José Alves (in memoriam) e minha mãe Nair M. J Alves; aos meus irmãos, Valter, Rosângela, Rosana, Rejane, Rogério e Ragda, e a Márcia, minha esposa, pelo incentivo e apoio em todos os momentos desta e de outras caminhadas

AOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ

GUERREIROS

Vigilantes da própria solidão
Por trás das grades esconde o medo
Medo que desatina sentimentos
Que exala das mais variadas formas

Presas fáceis da sociedade agonizante
Sociedade que muitas vezes contamina
Impregna chega as vezes a corromper
Seus atos suas crenças e seus sentimentos

Sua mente se divide, e acaba sendo escravo
Dos seus próprios medos, do inevitável
Como um pingo de água que cai e cai.
Moldando assim, sutilmente sua personalidade

A ferro e fogo se definem
Trazendo nos ombros o peso alheio
Que os comprime ao limite da sanidade
São guerreiros vigilantes da própria loucura.

*De Rosangela Alves Delfino,
Dedicado aos agentes penitenciários, especialmente ao seu marido, Roberto
C. Delfino, morto em acidente no retorno do trabalho.*

AGRADECIMENTOS

Aos Diretores das Penitenciárias de Avaré – SP que autorizaram a realização deste estudo:

Dr. Joel Lopes da Silva, da Penitenciária II de Avare-SP.

Dr. Luiz F. N. Bizzoto, da Penitenciária I de Avaré-SP.

Aos funcionários da PI e PII, pelo apoio na coleta de dados:

Adriana Silene Logerso Puglerino

Karla de Lima Witzel

Luciana Aparecida Rodrigues.

Aos Professores Doutores:

Ildeberto Muniz de Almeida, pelo companheirismo, fundamental para fortalecer e ampliar meus conhecimentos.

Ana Tereza de Abreu Ramos Cerqueira, pela dedicação e disponibilidade demonstradas ao longo do curso de Pós-graduação em Saúde Coletiva.

Maria Irene Stoco Betiol, pelas valiosas críticas durante a fase de qualificação.

Aos Funcionários do Departamento de Saúde Pública:

Ao Wagner Barboza, pela preciosa e indispensável ajuda na extração de relatórios do banco de dados.

Ao Marcos Rogério Ballestero, pela ajuda necessária, na hora certa.

Aos Funcionários do Subgrupo de Vigilância Sanitária de Avaré-SP, pelo apoio e compreensão durante os dias que tive de me ausentar. Arnaldo, Clovis, Daniele, Eunice, Marcinha, Simone e Suzel.

Aos Funcionários do Nucleo de Apoio Operacional, Adriana, Alice, Elizabete, Eloisa, Sr.^a Helenice, Leila e Sr.^a Lucia.

À **Sandra Regina Simonete Cortez Curto** pela ajuda indispensável na soma e tabulação dos dados.

À **Márcia Regina Ducatti Rigonati Alves**, minha amada esposa pela ajuda na digitação, apoio e encorajamento, você é tudo de bom.

À **Rosangela Alves Delfino**, minha querida irmã pela ajuda na digitação dos questionários.

À **Lilyan R. Michalosc**, pelo incentivo, apoio e compreensão.

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

À Professora Doutora Lidia Raquel de Carvalho, por sua valiosa colaboração e carinho na análise estatística dos dados.

*À Professora Doutora Maria Cecília Pereira Binder, minha orientadora, pela dedicação, incentivo, disposição e companheirismo, fundamentais para fortalecer e ampliar meus conhecimentos. por sua valiosa colaboração e carinho, a mim dispensado, a quem **dedico as palavras.***

MINHA ORIENTADORA.

Na busca por novos horizontes
Anseio de respostas, soluções
Imbuída força e coragem
Alguém me abriu as portas

Minha mestra, com o dom das respostas
Abriu-me as portas do saber
Foi ali lado a lado
Cultivando soluções e anseios

Foi como água jorrando no deserto
Inacreditável, saciando minha sede
Sede do saber, extasiando meus olhos
A cada dia me fazendo crer

Que a cada degrau que subimos
Tem sempre alguém para nos apoiar
Esse alguém me tirou os temores
De ir em frente a galgar meus degraus

Como uma mãe me deu a luz
A luz do seu conhecimento
Conhecimento que levarei pela vida
Alicerce firme com gosto maternal.
Muito obrigado Professora Cecília!

Valdir e Rô

RESUMO

Estudo epidemiológico transversal que descreve condições de trabalho nas penitenciárias estaduais de Avaré-SP, ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC) entre os trabalhadores e existência de associação entre condições de trabalho e TMC. A coleta de informações foi efetuada pelo autor, utilizando questionário auto-aplicado e não identificado. Nas duas penitenciárias, do efetivo de 631 trabalhadores, 479 encontravam-se em exercício e destes, 301 aceitaram participar do estudo. A casuística compôs-se predominantemente por homens (84,4%); idades de 30 a 59 anos (73,8%); casados / com companheiros (74,8%); escolaridade média (50,8%) e tempo médio de trabalho na penitenciária de 12,7 anos. De acordo como o *Job Content Questionnaire*, 36,6% enquadravam-se na situação de *alto desgaste*. A ocorrência de transtornos mentais comuns, detectada por meio do *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20), evidenciou positividade de 51,8%, sendo que 68,2% dos trabalhadores em situação *alto desgaste* apresentaram TMC. Dentre outras, observou-se associação estatisticamente significativa ($p=0,05$) entre ocorrência de transtornos mentais comuns e: (a) situação de trabalho segundo modelo de Karasek; (b) ter sofrido agressão por parte de detentos; (c) importância atribuída ao período de trabalho; (d) grau de satisfação no trabalho; (e) possibilidade de continuar trabalhando se mantidas as mesmas condições de trabalho. A elevada proporção de trabalhadores penitenciários com sintomas de sofrimento psíquico associado a vários aspectos das condições de trabalho analisadas indica necessidade urgente de intervenção nesses ambientes de trabalho, dependente de decisões de instâncias administrativas do primeiro escalão do governo do estado de São Paulo. Entretanto, medidas de suporte social no trabalho podem – e devem - ser tomadas em caráter de urgência, visando minimizar os efeitos deletérios de condições de trabalho que estão gerando desgaste e adoecimento de trabalhadores penitenciários. Estudos sobre o trabalho penitenciário, sobretudo por meio de abordagens qualitativas, também são necessários e urgentes.

Palavras-chave: trabalhadores penitenciários; agentes de segurança penitenciária; satisfação no trabalho; demanda-controle e suporte; transtornos mentais comuns.

ABSTRACT

Transversal epidemiological study that describes the working conditions in São Paulo state prisons of Avaré-SP, the occurrence of common mental disorders (CMD) among the workers and the existence of an association between working conditions and TMC. Data collection was performed by the author, using self-applied and not identified questionnaires. In both prisons, the 631 workers, 479 of which worked in the office, 301 of them agreed to participate in the study. The sample is composed predominantly of men (84.4%), ages 30 through 59 (73.8%), married / living together (74.8%), secondary education (50.8%) and average of 12.7 years in prison. According to the Job Content Questionnaire, 36.6% fit into the situation of high wearing. The occurrence of common mental disorders, detected by means of the Self Reporting Questionnaire (SRQ-20), turned out positive in 51.8% and 68.2% of workers in high-wearing situation had TMC. Among others, there was a significant statistic ($p= 0.05$) between occurrence of common mental disorders and: (a) status of work according to Karasek model, (b) having suffered injury by inmates, (c) importance assigned to working period, (d) level of satisfaction at work, (e) ability to continue working if working conditions are kept unchanged. The high proportion of prison workers with symptoms of psychological distress, associated with various aspects of working conditions indicate the urgent need for intervention in the workplace, largely dependent on decisions by first level administrative bodies of the state government of São Paulo. However, measures of social support at work can - and should - be taken on urgently to minimize the harmful wearing effects of working conditions that are causing illness and attrition among prison workers. It is also recommended further studies on working conditions in prisons in the State of São Paulo and the whole country, particularly through qualitative approaches.

Keywords: *prison employees, staff security prison, satisfaction at work, demand-control and support, common mental disorders.*

SUMÁRIO

1. Introdução.....	12
1.1. Trabalho e saúde mental.....	15
1.2. O sistema penitenciário do Estado de São Paulo.....	23
2. Justificativa.....	32
3. Objetivos.....	34
3.1. Objetivos gerais	35
3.2. Objetivos específicos	35
4. Casuística e Métodos	37
4.1. Descrição das penitenciárias de Avaré-SP	38
4.2. Casuística	40
4.3. Métodos	42
4.3.1. Instrumento de coleta de informações	42
4.3.2. Procedimentos	45
4.3.3. Construção do banco de dados	47
4.3.4. Análise dos dados	47
5. Resultados e discussão	48
5.1. Características sócio-demográficas da casuística	49
5.2. Descrição geral do trabalho	51
5.2.1. Grupo de ocupações e relacionamento com os detentos	51
5.2.2. Tempo de trabalho no estabelecimento e função	52
5.2.3. locomoção para o trabalho	53
5.2.4. Realização de horas extras, gozo de férias e horário de trabalho	54
5.2.5. Capacitação	57
5.2.6. Agressões dos trabalhadores pelos detentos	59
5.2.7. Espaço para discutir problemas do trabalho	62
5.3. Opiniões sobre o trabalho	64
5.4. Demanda controle e suporte	68
5.5. Ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC)	74
5.6. Respostas à questão aberta	83
6. Considerações finais	89
7. Referências	93
8. Anexos	101

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo características sócio-demográficas	50
Tabela 2	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo grupos de ocupação	51
Tabela 3	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo grupos de ocupação e sexo	52
Tabela 4	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo tempo de trabalho no estabelecimento	53
Tabela 5	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo características da locomoção para o trabalho.	54
Tabela 6	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo realização e remuneração de horas-extras, e gozo de férias	55
Tabela 7	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de avaré-sp, segundo opinião sobre horário de trabalho	56
Tabela 8	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo satisfação quanto ao horário de trabalho	56
Tabela 9	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré –SP, segundo capacitação recebida para a função e a opinião quanto à sua utilidade para desempenho no trabalho	58
Tabela 10	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo opinião sobre capacitação recebida para a função e escolaridade	59
Tabela 11	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré-SP, segundo agressões sofridas no trabalho e ocupação	60
Tabela 12	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP agredidos e não agredidos no trabalho segundo tempo de serviço.	61
Tabela 13	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré - SP, segundo ocorrência de agressões fora do trabalho	62
Tabela 14	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, de acordo com as opiniões sobre espaço para discussão de problemas de trabalho	63
Tabela 15	Distribuição trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo importância atribuída ao período de trabalho	64
Tabela 16	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré- SP segundo possibilidade de permanecer ou não no mesmo trabalho sem muitas dificuldades	65
Tabela 17	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo grau de satisfação no trabalho	66
Tabela 18	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo grau de satisfação com o trabalho e contato direto com presos	66
Tabela 19	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo opinião sobre a utilidade e se está ou não satisfeito com seu trabalho	67
Tabela 20	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré - SP, segundo grupos de ocupação e situação de trabalho de acordo com o <i>job content questionnaire</i>	70

Tabela 21	Distribuição dos trabalhadores penitenciários, de acordo com oportunidade de falar sobre problemas do trabalho e grau de suporte social no trabalho	71
Tabela 22	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo situação de trabalho de acordo com o <i>job content questionnaire</i> e suporte social no trabalho	72
Tabela 23	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré - SP, segundo satisfação no trabalho e situação de trabalho (<i>job content questionnaire</i>).	73
Tabela 24	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré - SP, segundo situação de trabalho (<i>jcq</i>) e contato direto com presidiários	73
Tabela 25	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo ocorrência de transtornos mentais comuns	74
Tabela 26	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré-SP, segundo grau de escolaridade e ocorrência de transtornos mentais comuns	75
Tabela 27	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo grupos de ocupação e presença de transtornos mentais comuns (TMC).	76
Tabela 28	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré-SP, segundo ter ou não contato direto com detentos e ocorrência de transtornos mentais comuns	77
Tabela 29	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré-SP, segundo ter ou não sido agredido no trabalho por detentos e ocorrência de transtornos mentais comuns	77
Tabela 30	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo a importância atribuída ao período de trabalho e ocorrência de transtornos mentais comuns	78
Tabela 31	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré- SP segundo possibilidade de permanecer no trabalho por muitos anos sem muitas dificuldades e ocorrência de transtornos mentais comuns	79
Tabela 32	Distribuição dos funcionários penitenciários de Avaré- SP segundo satisfação / insatisfação no trabalho e ocorrência de transtornos mentais comuns	80
Tabela 33	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, de acordo com a situação de trabalho avaliada pelo <i>Job Content Questionnaire</i> e ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC)	80
Tabela 34	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo situação de trabalho, suporte social no trabalho e ocorrência de TMC	82
Tabela 35	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré-SP, segundo situação de trabalho (<i>JCQ</i>), contato direto com detentos e ocorrência de TMC	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Modelo demanda – controle	20
Figura 2	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP, segundo exercício da atividade e adesão ao estudo	41
Figura 3	Distribuição dos trabalhadores penitenciários de Avaré – SP segundo a situação de trabalho de acordo com o <i>job content questionnaire</i>	68

1. INTRODUÇÃO

Em “*2001 Uma Odisséia no Espaço*” Stanley Kubrick representa de maneira estupenda o papel do trabalho como fator de desenvolvimento e aperfeiçoamento do Homem, ao cortar a cena do macaco, utilizando um osso como ferramenta, para a cena em que surge uma nave espacial.

A palavra trabalho deriva da denominação de um instrumento de tortura – tripallium e Platão considerava degradante o trabalho que exigisse esforço físico e, nessa condição, apropriado aos escravos.

É com o advento do Capitalismo que o trabalho - assim como o lucro - passou a ser valorizado e a ética protestante constituiu importante sustentáculo dessa valorização, pois, no protestantismo, trabalho árduo e sucesso econômico eram indicações de mérito e, ao contrário do catolicismo, lucro e juros não eram condenados.

Do ponto de vista marxista, no Capitalismo, o trabalho é uma mercadoria, adquirida e explorada pelo capital, o que contribui para a degradação do homem.

No mundo e, particularmente no Brasil, as condições em que o trabalho vem sendo exercido têm piorado consideravelmente. Para Antunes (1995), as mudanças que ocorrem a partir da crise do capitalismo iniciada em meados dos anos setenta, têm implicado aumento das taxas de exploração da *classe-que-vive-do-trabalho*, com sérias conseqüências para a qualidade de vida e para a saúde e segurança dos trabalhadores. Como mecanismos de aumento das taxas de exploração da força de trabalho estão o prolongamento da jornada e a intensificação do trabalho, bem como a redução da proteção do trabalho, fenômenos que, segundo Kurz (2005), indicam retorno à exploração de mais valia absoluta, com o capital mostrando “*a carantonha destapada da barbárie*”.

Segundo Pochmann (2001, 2004) no Brasil, a partir de meados da década de 1980, dentre outros fatores desfavoráveis ao trabalho, o desemprego e o número de trabalhadores sem proteção social cresceram, aumentaram os empregos precários, as falsas cooperativas, os falsos estágios e os falsos autônomos. Trata-se de fatores que levam à aceitação de condições de trabalho perversas decorrentes do medo da perda do emprego.

Segundo Rubino e Pettinati (1992) algumas relações entre trabalho e saúde foram reconhecidas em épocas anteriores a Cristo, conforme registros de papiros egípcios e de informações acerca de doenças ocupacionais identificadas por Hipócrates. No século XVI, Paracelso abordou os efeitos de exposições ao mercúrio para a saúde e Giorgio Agricola relacionou as poeiras das minas às doenças pulmonares em mineiros.

Mas foi há mais de três séculos, Ramazzini, considerado “*pai da Medicina do Trabalho*”, descreveu em *De morbis artificum diatriba*, várias doenças ocasionadas pelo trabalho, assinalando a importância de indagar aos doentes “*Que artes exerces?*”.

Apesar disso, nesses primeiros anos do Terceiro Milênio, persistem dificuldades no reconhecimento das relações entre trabalho e processo saúde-doença, embora avanços da Epidemiologia, da Psicologia Social, da Ergonomia, dentre muitos outros, venham contribuindo para sua superação. Por exemplo, relações causais entre condições de trabalho e ocorrência de doenças crônico-degenerativas, bem como de transtornos mentais, têm sido exploradas com utilização combinada de conhecimentos da Psicologia e dos métodos epidemiológicos.

Segundo Betancourt (1995), o processo saúde-doença caracteriza-se, pela coexistência de saúde e de doença sem limites precisos, constituindo um processo indissociável das formas de vida e de trabalho.

Para Leplat (1980), o trabalho tanto pode propiciar como frear o desenvolvimento das potencialidades latentes nos indivíduos e, em alguns casos, restringi-las de maneira irreversível, dependendo de sua natureza e das condições em que é exercido.

1.1. Trabalho e saúde mental

Segundo Houtman & Kompier (2005), pode-se considerar que estar mentalmente saudável constitui um estado no qual o indivíduo está de bem com a vida, sentindo prazer, satisfação, conforto, ou seja, em condição favorável em termos de humor e afetividade. Saúde-doença mental é também

um processo no qual o indivíduo se confronta continuamente com estressores que podem desestabilizá-lo emocionalmente.

Na abordagem trabalho - saúde mental, um conceito importante é o de estresse que, segundo Lazarus & Folkman, apud Bruchon-Schweitzer (1994), pode ser considerado “*como uma verdadeira transação*” entre o indivíduo e o ambiente, por meio da qual a situação de ameaça, estressora, é avaliada pelo primeiro como ultrapassando seus recursos e pondo em risco seu bem estar.

É importante assinalar que um mesmo evento estressor pode ser avaliado de forma diferente por diferentes indivíduos, de modo que interessa como as pessoas o percebem. Se essa percepção for de perigo ou de ameaça, diversos mecanismos psico-fisiológicos são ativados. E, a partir de suas percepções, as pessoas adotam estratégias para enfrentar (*coping*) o perigo ou a ameaça (BRUCHON-SCHWEITZER, 1994).

O sucesso das estratégias de enfrentamento é influenciado por fatores como duração e gravidade da ameaça ao bem estar, cabendo salientar que a percepção de suporte ou apoio social constitui fator de proteção em relação aos agravos à saúde. Quando o suporte ou apoio social é frágil, ou quando é percebido como frágil, a vulnerabilidade aos fatores de estresse aumenta.

Satisfação / insatisfação no trabalho

Em virtude da grande influência que exerce sobre a qualidade de vida e sobre a saúde das pessoas, bem como sobre a produtividade dos trabalhadores, o grau de satisfação no trabalho tem sido abordado por estudiosos de várias formações.

O grau de bem estar das pessoas, segundo Diaz-Serrano & Vieira (2005) é fortemente influenciado pela a satisfação no trabalho que também influencia a decisão de permanecer ou não no emprego.

Segundo o European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), satisfação no trabalho tem sido conceituada de várias formas:

- como as pessoas se sentem – satisfeitas ou insatisfeitas - em relação a diferentes aspectos de seu trabalho;
- em função do equilíbrio entre atendimento e não atendimento de necessidades humanas básicas e universais, de modo a propiciar que as pessoas sejam ser felizes, ou seja, se os “prazeres” obtidos superam as “dores” advindas do trabalho;
- como construto que apresenta dimensões intrínsecas e extrínsecas.

D’Addio, Eriksson e Frijters (2003) chamam a atenção para o fato do conceito de *satisfação no trabalho* apresentar aspectos semelhantes ao de *qualidade no trabalho*, ressaltando, porém, que o primeiro conceito apresenta aspectos subjetivos não contemplados pelo segundo. Esses autores assinalam ser necessário atentar para as limitações do desenho da maioria das investigações sobre satisfação no trabalho – estudos transversais -, que não permitem estabelecer relações de causa e efeito entre os fatores pesquisados.

Sucesso e evolução na carreira profissional, remuneração, prestígio entre os colegas, são alguns dos aspectos considerados pelos trabalhadores ao avaliar se o que recebem corresponde às suas expectativas em relação ao trabalho. Se esse balanço for positivo, a tendência é à satisfação e, se negativo, à insatisfação. A satisfação, então, depende do valor atribuído pelo trabalhador a diferentes aspectos de seu trabalho, não se restringindo às características concretas deste.

Faragher et al (2005), em estudo de meta-análise de 485 investigações sobre satisfação no trabalho e processo saúde doença, assinalam a existência de evidências de que a satisfação no trabalho vem decrescendo, com conseqüências deletérias para a saúde física e mental dos trabalhadores. A diminuição da satisfação no trabalho, segundo vários dos estudos analisados, relaciona-se principalmente:

- às mudanças nas condições de emprego, com os trabalhadores sendo solicitados a trabalhar além do tempo previsto em seus contratos;
- à diminuição da flexibilidade no trabalho, com perda progressiva do controle sobre o próprio trabalho;
- à rápida incorporação de avanços tecnológicos, que tem alterado a natureza de muitas ocupações;
- à diminuição de trabalhadores permanentes e crescimento de contratações temporárias, criando uma cultura do trabalho de curta duração.

Entretanto, esses mesmos autores - Faragher et al (2005) -, informam que os estudos mais recentes sugerem que os determinantes mais importantes da satisfação no trabalho são constituídos pelo bom relacionamento entre colegas e gerentes, pelos rendimentos, pelo grau de controle sobre o trabalho e pela existência de definições claras a respeito das possibilidades de progressão na carreira. Em relação às maneiras de avaliar a satisfação no trabalho, os autores relatam que a maioria dos estudos analisados utilizou questionários auto aplicados, compostos por vários itens, mencionando, como mais utilizados, sete diferentes instrumentos, o que indica falta de consenso a respeito do melhor instrumento para avaliar satisfação no trabalho.

No Brasil, Martinez & Paraguay (2003) assinalam a falta de consenso em relação aos aspectos conceituais e metodológicos da satisfação no trabalho. Um dos modelos citados por essas autoras foi o desenvolvido por Locke, para o qual a satisfação constitui uma resposta emocional que se origina na diferença percebida entre o que o trabalhador recebe e o que desejaria receber, o que implica, pois, julgamento de valor. Para esse autor, satisfação no trabalho constitui um estado emocional que pode ser de prazer, satisfação, ou de sofrimento, insatisfação (LOCKE, 1976 apud MARTINEZ & PARAGUAY, 2003).

Modelo Demanda-Controle

Grau de autonomia na execução do trabalho, quantidade, diversidade e grau de fragmentação das atividades, variedade ou monotonia / repetitividade de processos, problemas a resolver com base em conhecimentos e, ou experiências pregressas, grau de cooperação, dentre outros, são aspectos do trabalho que devem ser analisados no que diz respeito às demandas para os trabalhadores, de acordo com Hacker (2005).

Trata-se de aspectos relacionados à carga mental de trabalho que pode ser avaliada considerando apenas as exigências da tarefa ou então, essas exigências em confronto com as capacidades dos trabalhadores. Segundo Hacker (2005), quando as cargas mentais de trabalho são inferiores a essas capacidades, podem gerar monotonia, desestimular e frear o desenvolvimento dos trabalhadores; quando superiores às capacidades, podem gerar fadiga, frustração e ansiedade. O ideal é que haja adequação entre as exigências da tarefa e as capacidades dos trabalhadores.

Segundo Karasek (2005) o Modelo Demanda-Controle foi desenvolvido para aplicação em situações de trabalho caracterizadas pela presença crônica de estressores relacionados às formas de tomadas de decisão nas organizações e que explora características psicossociais do trabalho – as demandas psicológicas e o controle sobre as tarefas e uso das habilidades pelo trabalhador, que o autor denomina “*decision latitude*”

Karasek & Theorell (1990), partem do pressuposto que distresse no trabalho (*damaging job stress*) não é inevitável e que suas causas precisam ser identificadas nos modelos de organização do trabalho das sociedades ocidentais. Para tanto, consideram fundamental que aspectos psicológicos e sociais do trabalho sejam analisados.

Karasek (1979, apud BELKIC et al, 2004), desenvolveu um modelo para avaliar os aspectos psicológicos do ambiente de trabalho e suas implicações no redesenho do trabalho visando melhorá-lo. Durante os anos seguintes, esse modelo passou a ser utilizado por numerosos autores para investigar a existência de relações entre *job strain* (situação de desgaste elevado no trabalho) e a ocorrência de doenças cardíaco-vasculares.

Belkic et al (2004) realizaram extenso trabalho de revisão em busca de resposta à questão *Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?* Dos 181 artigos identificados pelos autores, de 1996 a 2002, na base de dados Medline, trinta e oito preencheram os critérios de adequação metodológica e de comparabilidade e foram analisados. Destes, 21 foram estudos longitudinais, 13, estudos de caso-controle e os demais, estudos transversais. Ao final de análise exaustiva, os autores responderam afirmativamente à pergunta formulada no título de seu trabalho.

O Modelo Demanda-Controle, proposto por Karasek, é um modelo com duas dimensões. Uma delas, representada pelas demandas psicológicas a que os trabalhadores estão submetidos no trabalho, pode originar-se na quantidade de trabalho a executar por unidade de tempo e, ou, no descompasso entre as capacidades do trabalhador e as exigências do trabalho. A outra dimensão é representada pelo controle ou grau de autonomia (*decision latitude*) que o trabalhador possui na execução de seu trabalho. Em outras palavras, representa o quanto ele pode governar seu trabalho em termos do que, como e quando fazer. E isso depende fundamentalmente da forma de organização do trabalho.

Na figura 1 encontra-se a representação das condições de trabalho denominadas de:

- alto desgaste (*high strain job*), nas quais as demandas psicológicas são elevadas e o controle do trabalhador sobre seu trabalho é baixo. Trata-se de situação potencialmente geradora de desgaste psicológico elevado para o trabalhador;
- trabalho ativo (*active job*), nas quais as demandas psicológicas são elevadas porém o grau de controle sobre o trabalho também é elevado. Karasek e Theorell (1990, p.35) consideram tratar-se de situações desafiadoras que exigem desempenho elevado, porém que não se acompanham de constrangimentos psicológicos negativos;

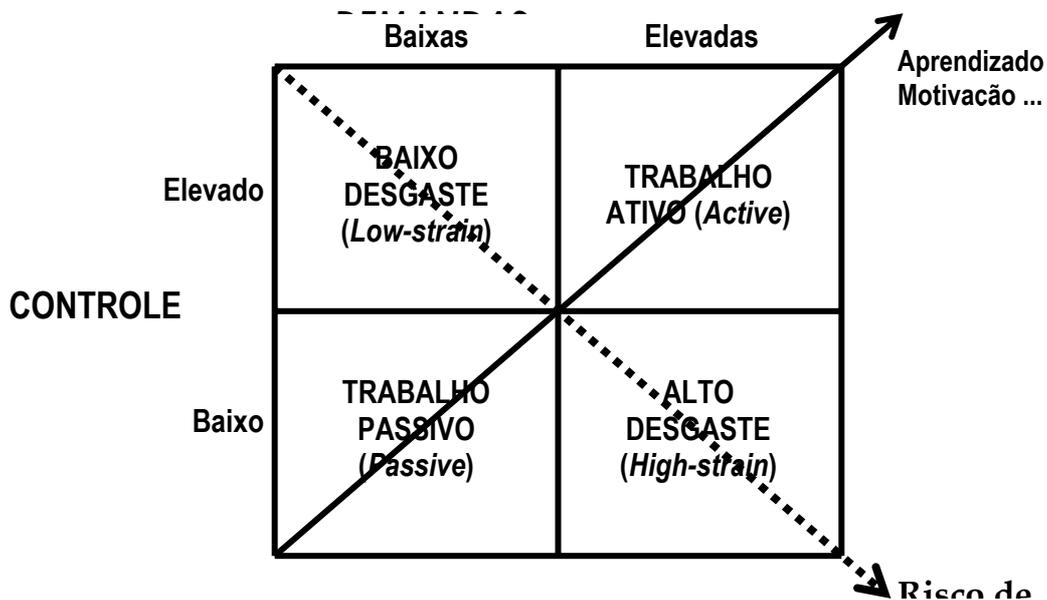


FIGURA 1 – MODELO DEMANDA – CONTROLE

- baixo desgaste (*low strain job*), nas quais as demandas psicológicas são baixas e o grau de controle é elevado. Trata-se de situação em que os trabalhadores, em virtude de condições adequadas para enfrentar os desafios advindos do trabalho, são submetidos a pequeno desgaste psicológico;
- trabalho passivo (*passive job*), nas quais as baixas demandas psicológicas acompanham-se de baixo controle sobre o trabalho. Para Karasek e Theorell (1990, p.37), trata-se de situação de trabalho problemática em virtude de acarretar perdas da capacidade para aprender e das habilidades.

A esse modelo bidimensional Johnson (1986, apud Karasek, 2005), acrescentou uma terceira dimensão – a de suporte social -, entendida como a disponibilidade de interações sociais positivas no trabalho que (a) podem neutralizar os efeitos adversos à saúde de estressores psicológicos nele existentes; (b) propiciar processos de manutenção da saúde e de aquisição de

novos conhecimentos; (c) facilitar padrões de *coping*; e (d) favorecer o sentimento de identidade com o grupo. (KARASEK & THEORELL, 1990, p. 69). O questionário desenvolvido por Karasek, denominado *Job Content Questionnaire*, JCQ, possui três versões, uma delas, composta de quarenta e nove questões que avaliam as dimensões demanda, controle e suporte e outra básica, composta por vinte e sete questões (Karasek & Theorell, 1990). Theorell (1988) reduziu o número de itens para dezessete, e este questionário reduzido foi traduzido e validado para utilização no Brasil por Alves et al (2004).

Araújo et al. (2003) utilizaram o questionário de Karasek, composto por quarenta e nove questões, para avaliar as condições de saúde e trabalho de professores da Universidade Estadual de Feira de Santana e de dentistas em 21 municípios da região de Alagoinhas, na Bahia. Os autores salientaram tratar-se de investigação preliminar e não descreveram como foi realizada a tradução / adaptação do questionário, que também não validaram para utilização no Brasil.

Transtornos mentais comuns - TMC

A expressão transtornos mentais comuns (TMC) designa um conjunto de sintomas - insônia, fadiga, irritabilidade, comprometimento da memória, dificuldade de concentração e queixas somáticas (GOLDBERG & HUXLEY, 1992 apud LIMA, 2004).

O instrumento utilizado para indicar a presença de transtornos mentais comuns, TMC, foi desenvolvido por Harding et al. (1980). Trata-se do *Self Reporting Questionnaire*. Este instrumento foi validado em vários países, dentre os quais, o Brasil (MARI & WILLIAMS, 1986). A versão mais utilizada 20 questões e é conhecida pela sigla SRQ-20.

No Brasil, Ludermir (2000), Costa et al. (2002), Lima (2004), Araújo et al. (2005) são alguns dos autores que estudaram a prevalência desses transtornos em algumas populações. Em virtude das conseqüências para os indivíduos e do impacto social que apresentam, os TMC necessitam ser

identificados precocemente a fim de desencadear intervenções, tanto individuais, como coletivas (OMS, 2002).

Em estudo realizado em amostra populacional da cidade de Olinda-PE, Ludermir e Melo Filho (2002) encontraram prevalência de 35% para transtornos mentais comuns, bem como observaram associação positiva com baixa escolaridade e condições de moradia. Entre os trabalhadores, a prevalência de TMC foi mais elevada entre ocupações manuais com inserção no mercado informal de trabalho, desempregados e com baixa renda familiar *per capita*. Insuficiência ou ausência de apoio social (COSTA & LUDERMIR, 2005), ser mulher e ter filhos (ARAÚJO, 2005), possuir pessoa doente na família (LIMA, 2004), não possuir companheiro(a) (LIMA et al., 1999; ARAÚJO, 2005) são alguns dos fatores que têm sido associados ao aumento da prevalência de TMC, no Brasil.

Souza & Silva (1998) constataram que ocupação, condições do ambiente físico e aspectos da organização do trabalho associavam-se à prevalência de transtornos mentais comuns.

Araújo et al (2003) pesquisando as relações entre situação de trabalho, definida pela aplicação do *Job Content Questionnaire*, verificaram que trabalhadores submetidos a elevadas demandas psicológicas e baixo controle sobre o trabalho (situação de desgaste elevado) apresentavam maior prevalência de transtornos mentais comuns.

Segundo Benevides-Pereira (2002) e Seligmann-Silva (2003), uma série de estudos, efetuados entre médicos e enfermeiros, particularmente em atividades hospitalares, com destaque para serviços de urgência / emergência e centros de terapia intensiva, têm encontrado prevalência elevada de transtornos psíquicos entre esses profissionais. Trata-se de ocupações que, em relação à população geral, observa-se maior consumo de álcool e de drogas, maior proporção de depressões e maior incidência de suicídios.

Em estudo transversal em médicos baianos, Sobrinho et al. (2006), encontraram prevalência de TMC de 26%, porém, quando investigaram as relações entre situação de trabalho de acordo com o *Job Content Questionnaire*, verificaram que 43% dos médicos em situação de elevado

desgaste no trabalho apresentavam TMC. Esses autores constataram que a prevalência de transtornos mentais comuns estava associada ao sexo feminino, à idade menor que 45 anos, à falta de atividade física, bem como ao fato de não possuir consultório próprio.

Em trabalhadoras de enfermagem de um hospital público de Salvador, Bahia, Araújo et al. (2003) avaliaram a associação entre TMC por meio do SRQ-20 e situação de trabalho definida através da aplicação do *Job Content Questionnaire*. A prevalência de TMC foi de 33,3% e os autores encontraram associação com situação de trabalho em que as demandas psicológicas eram elevadas e o grau de controle sobre o trabalho, baixo.

1.2. O sistema penitenciário do Estado de São Paulo

A história do sistema penitenciário paulista começa em 01/03/1892, quando o Decreto nº 28 criou a Secretaria da Justiça.

Até o início de 1979, os estabelecimentos penais estavam subordinados ao Departamento dos Institutos Penais do Estado – DIPE, órgão pertencente à Secretaria da Justiça. Com o Decreto 13.412, 13/03/79, o DIPE foi transformado em Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado de São Paulo – COESP, na época com 15 unidades prisionais.

Até março de 1991, as unidades prisionais ficaram sob a responsabilidade da Secretaria da Justiça, ocasião em que esta responsabilidade foi transferida para a Secretaria de Segurança Pública.

Preocupado em estabelecer melhores condições de retorno de presos a sociedade, o governo do Estado elaborou e aprovou a Lei nº 8209 de 04/01/93 e o Decreto 36.463 de 26/01/93, criando e organizando a Secretaria da Administração Penitenciária, a primeira no Brasil, a tratar com exclusividade do referido segmento. Trata-se de Secretaria cuja missão é a de aplicação da lei de execução penal, de acordo com a sentença judicial, visando a re-socialização dos sentenciados.

De acordo com a Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, o estado possui 145 unidades prisionais:

- 74 Unidades Penitenciárias;

- 33 Centros de Detenção Provisórios;
- 22 Centro de Ressocialização;
- 07 Centros de Progressos Penitenciários;
- 03 Penitenciárias de Segurança Máxima que abrigam presos de alta periculosidade;
- 02 Institutos Penais Agrícolas;
- 05 Hospitais.

Em Avaré - SP localiza-se uma unidade prisional de segurança máxima, denominada Penitenciária I de Avaré - PI, destinada a presos de alta periculosidade, e outra, denominada Penitenciária II de Avaré – PII, destinada a presos comuns. Existe ainda um Centro de Ressocialização, destinado a presos que cumprem pena em regime semi-aberto.

A carreira e o trabalho de agente de segurança penitenciário

A carreira de agente de segurança penitenciário no estado de São Paulo foi criada por intermédio da Lei Complementar nº 498, de 29 de dezembro de 1986 (Anexo 2) Em 2004 essa carreira foi re-estruturada por meio da Lei Complementar Nº 959, de 13 de setembro de 2004 (Anexo 3)

A jornada semanal de trabalho dos agentes penitenciários é de 40 horas, organizada sob a forma de plantões de 12/36 horas ou de 8 horas de trabalho diário, de acordo com a Lei Orgânica da Polícia Civil (Anexo 4). No estado de São Paulo, exige-se que os candidatos possuam segundo grau completo e o ingresso ocorre por meio de concurso público que consta de prova escrita e oral e de exame médico. Ao ingressar na carreira, os agentes de segurança penitenciária, ASP, passam por estágio probatório de três anos, ao término dos quais, se aprovados, são efetivados e permanecem no cargo. A formação dos ASP no estado de São Paulo é realizada na Escola Penitenciária, instituição que pertence à administração pública paulista, e tem, ao lado de objetivos específicos, o objetivo amplo de propiciar aos agentes a compreensão acerca do sentido social de seu trabalho. Os agentes de segurança penitenciários têm como função explícita vigiar, conter e punir os

detentos, garantindo a segurança dos estabelecimentos prisionais. E, à medida que motins e rebeliões tornam-se cada vez mais freqüentes, cresce a importância dessa função (Lopes, 2002):

A disciplina e o disciplinar aparecem como aspectos da segurança e, em meu estudo, pude constatar que a prática disciplinar nas prisões de São Paulo está longe de ser considerada um bom exemplo. Foi possível colher informações, nas entrevistas com os agentes, as quais dão notícia de uma disciplina calcada na humilhação e na violência tanto num nível psicológico como, por vezes, físico. Refletindo sobre as causas motivadoras de tais comportamentos por parte dos agentes de segurança, penso que, em termos dos fatores situacionais, a condição de superpopulação prisional e o reduzido número de agentes configuram uma condição de penosidade no trabalho que favorece a opção por mecanismos contensores mais extremos, principalmente nas situações de rebeliões. No entanto, certamente não é desprezível a ação dos fatores pessoais na determinação do comportamento violento.

Nesse contexto, a autora assinala a importância da formação e do acompanhamento dos agentes de segurança penitenciária que leve em conta o cotidiano de violência e de opressão vivenciados por esses profissionais. Chama ainda a atenção para a insuficiência do efetivo de agentes e, sobretudo para a relação preso/agente que identificou na ocasião: quatro presos para cada ASP.

Trabalho e processo saúde-doença em trabalhadores penitenciários

Dentre os poucos estudos que abordam as condições de trabalho de funcionários penitenciários, cabe citar Vasconcelos (2000), Fernandes et al (2002) e Lopes (2002).

Vasconcelos (2000) efetuou uma pesquisa qualitativa em dois estabelecimentos prisionais do Rio de Janeiro - Presídio Evaristo de Moraes e Penitenciária Jonas Lopes, de Bangu IV -, entre agentes de segurança penitenciários.

Trata-se de estabelecimentos prisionais que funcionam em regime fechado, apresentando, segundo a autora, população encarcerada com características bastante diversas. O Presídio Evaristo de Moraes, cujas instalações caracterizam-se pela grande precariedade, destina-se a presos jovens, 70% dos quais possuem idades de 20 a 30 anos, réus primários e condenados a penas de até 12 anos.

A Penitenciária Jonas Lopes, descrita pela autora como constituída por instalações modernas e sistema de segurança avançado, destina-se a presos reincidentes, com penas superiores a 12 anos. Nesses dois estabelecimentos a vigilância, por razões diversas – precariedade de instalações na primeira e periculosidade dos presos na segunda – o grau de vigilância exigido é bastante semelhante.

Para Vasconcelos (2000; p. 60):

“A instituição prisão, imersa no dilema entre ser ao mesmo tempo ‘aparelho disciplinar exaustivo’ e ‘instrumento de transformação dos indivíduos’, vem demonstrando, através dos tempos, para que lado tende a sua escolha. A própria perpetuação de seu caráter, inerentemente repressivo, dissipa qualquer crença em alcançar propósitos ressocializadores.

[...]

A categoria de Agentes de Segurança Penitenciária – ASP, configura nesse cenário, um pequeno grupo de funcionários desarmados que tem como ‘missão’ manter sob disciplina os outros personagens da cena, que são os detentos. Para imprimir tal ação, os ASP não dispõem de nenhum

treinamento adequado de serviço, o que permitiria uma maior confiança no desempenho das tarefas.”

A autora salienta que, na ausência de recursos materiais adequados, em ambiente social degradado e os agentes de segurança penitenciária utilizam a “*intuição e a experiência acumulada*” para conseguir desempenhar suas atividades, situação que acaba por exacerbar o medo e aumentar a violência “*formando um círculo vicioso que se instala, num universo brutal e impiedoso*” (Vasconcelos, 2000; p. 61)

Fernandes et al (2002), em estudo epidemiológico transversal sobre condições de trabalho e saúde de agentes penitenciários, por meio de amostra composta por 311 trabalhadores de estabelecimentos prisionais da Região Metropolitana de Salvador – BA, observaram tratar-se de grupo com escolaridade elevada, informando que vários agentes possuíam nível superior de escolaridade. Para explicar esse achado, apresentam a hipótese de que os indivíduos com maior escolaridade teriam ingressado provisoriamente na atividade penitenciária, porém, face ao elevado nível de desemprego, teriam permanecido no emprego, principalmente em virtude das vantagens apresentadas pelo setor público. O tempo médio de trabalho como agente penitenciário encontrado pelos autores foi de 10,3 anos.

Face ao resultado de mais da metade dos agentes ter informado não ter sido capacitados para o exercício de suas funções, Fernandes et al (2002) chamam a atenção para as características do trabalho penitenciário, com destaque para a necessidade de lidar com indivíduos que questionam constantemente sua autoridade. Trata-se de situação que exige capacitação adequada, para que os agentes não utilizem recursos como a violência ou, então, cedam diante de ameaças e tentativas de corrupção por parte dos detentos.

Os resultados de Fernandes et al (2002) revelaram que 30,7% dos agentes apresentavam distúrbios psíquicos menores (atualmente denominados transtornos mentais comuns), avaliados pela aplicação do *Self Reporting*

Questionnaire, SRQ-20, porcentagem considerada elevada em comparação com as obtidas em estudos em outras categorias profissionais.

Os autores encontraram associação positiva entre distúrbios psíquicos menores (transtornos mentais comuns) e várias condições de trabalho, dentre as quais, trabalhar há mais de nove anos no sistema prisional, excesso de jornada de trabalho, ambiente inadequado do ponto de vista psicológico, insuficiência de infra-estrutura, falta de tempo para o lazer, não praticar esportes.

O contexto de violência nas penitenciárias paulistas

As condições gerais do “clima” de trabalho nas penitenciárias paulistas em anos recentes, poderão ser - ainda que parcialmente e com o risco de vieses - abordadas por meio de relatos e de estudos sobre a onda de violência que ocorreu no estado de São Paulo em 2006.

“Sexta-feira, 12 de maio: anoiteceu em São Paulo. E iniciava-se a maior onda de violência já promovida no Estado por uma facção criminosa, o PCC (Primeiro Comando da Capital), conhecido entre os detentos como o ‘Partido’. Em oito dias, o governo contou 373 ataques. Oficialmente, 154 pessoas morreram, sendo 24 PMs, 11 policiais civis, nove agentes penitenciários, 110 cidadãos - 79 deles suspeitos de ligação com o PCC”. (Gutierrez, 2006)

No mesmo ano houve mais duas ondas de ataques – em julho e em agosto. Na terceira onda foram contabilizados 205 ataques, a maioria com utilização de bombas caseiras contra prédios do Ministério Público e da Secretaria Estadual de Justiça. (Gutierrez, 2006).

Em estudo que busca identificar os fatores que propiciaram a onda de violência ocorrida de 12 a 20 de maio de 2006, envolvendo o crime organizado, no estado de São Paulo, Adorno e Salla (2007) relatam que nesses nove dias houve rebeliões em 73 presídios estaduais, ataques contra policiais, agentes penitenciários, prédios públicos, ônibus incendiados e vários

outros atos que, segundo os autores, paralisaram temporariamente a cidade de São Paulo. Os autores chamam a atenção para o elevado grau de organização da facção criminosa, contando, inclusive, com uma sólida rede de apoio fora dos muros das prisões.

Para Adorno e Salla (2007), a criminalidade organizada começou nos anos 1970 no Rio de Janeiro e, mais tardiamente, em São Paulo, particularmente na década de 1990. A crescente organização do crime tem sido acompanhada pelo aumento do prestígio de alguns criminosos – líderes - que passam a dominar outros presos, que acabam sendo cooptados pelo crime organizado.

Em texto publicado em 2001, referente à situação que já vinha se configurando nas penitenciárias em termos de crime organizado, Adorno refere que:

“Venha de onde e de quem vier, a violência constitui código normativo de comportamento. Tudo é passível: de querela: confrontos entre quadrilhas; suspeita de delação; envolvimento no tráfico de drogas, na exploração de atividades internas, no tráfico de influências sobre os “poderosos”, sejam aqueles procedentes da massa carcerária ou da equipe dirigente; posse de objetos pessoais; obtenção de favores sexuais, o que compromete não apenas os presos, em particular os mais jovens e primários, muitas vezes comercializados no interior da população, mas também suas esposas, suas companheiras e suas filhas; manutenção de privilégios conquistados ou cedidos; disputas de postos de trabalho. Não raro, verificam-se homicídios praticados com requintes de barbaridade, veiculados boca a boca como sinais de virilidade e coragem. Afora esse espectro de violência, haveria que se contabilizar os estupros, as agressões de uns contra outros, os acertos de contas verificados notadamente durante as rebeliões e

motins, os ‘pactos de morte’ e a confrontação, por vezes dramática, entre presos organizados no interior das prisões e as autoridades constituídas”. (Adorno, 1991, apud Adorno e Sallas, 2007).

Em relação ao PCC, no estado de São Paulo, os autores consideram que essa organização criminosa.

“Contribuiu para firmar a malha de solidariedade entre os presos, pela imposição da violência e do medo, mas também pela construção de uma percepção de pertencimento, revelada na expressão própria aos membros do grupo como ‘irmãos’.”

Para Adorno e Salla (2007) o crescimento acentuado da população carcerária no estado de São Paulo de 1994 a 2006, acompanhou-se de piora sensível das condições, já deterioradas, do sistema prisional. Enquanto a população carcerária quase quadruplicou nesse período, o número de funcionários apenas duplicou. Assim, de um funcionário para 2,17 presos, em 1994, passou para um funcionário para 4,99 presos.

O Presidente do Sindicato dos Agentes de Segurança Penitenciária do Estado de São Paulo, Sindasp, Cícero Sarnei, após os ataques a iniciados em 12 de maio de 2006 pela facção criminosa PCC, durante os quais foram mortos nove agentes penitenciários afirmou:

“Toda vez que entramos para trabalhar caminhamos para a morte”,

Segundo Britto (1926) e Pestana (1981) *apud* Lopes (2002), em virtude do desinteresse pela profissão,

“houve época em que os indicados a ocupar tais cargos poderiam ser presos caso se recusassem a cumprir a ordem de trabalhar como carcereiros”

Segundo esses autores, os carcereiros pertenciam às camadas pobres da população, pertencendo ao mesmo grupo social dos prisioneiros. Para Lopes (2002)

“Analogamente a seus pares do passado, que muitas vezes se recusavam a desempenhar a função de carcereiros por considerarem-na aversiva, os agentes de segurança se sentem, ainda hoje, como que discriminados pela sociedade, responsabilizados por fugas, motins, extorsão, corrupção etc. e envergonham-se, muitas vezes, de assumir publicamente essa profissão”.

2. JUSTIFICATIVA

A escassez de estudos sobre as condições de trabalho de funcionários penitenciários e, sobretudo, as relações entre essas condições e a saúde mental dos trabalhadores justificam o desenvolvimento deste trabalho.

3. OBJETIVOS

3.1 – Objetivos Gerais

Descrever as condições de trabalho e a ocorrência de transtornos mentais comuns, TMC, em trabalhadores penitenciários de Avaré – SP.

Pesquisar existência de associação entre transtornos mentais comuns e condições de trabalho, particularmente, situação de trabalho em termos de demandas psicológicas e grau de controle sobre o trabalho.

3.2 – Objetivos Específicos

3.2.1 - Descrever a população de servidores segundo variáveis sócio-demográficas:

- idade,
- sexo,
- escolaridade,
- situação conjugal,
- número dependentes (filhos e, ou outros).

3.2.2 - Descrever os servidores segundo variáveis relacionadas ao trabalho:

- ocupação,
- tipo de vínculo empregatício,
- função / atividade exercida,
- tempo de trabalho na função / atividade,
- condições de locomoção residência – trabalho e vice-versa (meio utilizado e tempo gasto),
- aspectos da jornada de trabalho (extensão, realização de horas-extras, gozo de férias regulamentares)
- capacitação recebida para exercício da função e cursos de atualização efetuados,
- episódios de agressões por parte dos detentos, dentro e fora da penitenciária.

3.2.3 - Descrever as opiniões dos servidores sobre seu trabalho (utilidade social, perspectivas de continuar no trabalho, grau de satisfação / insatisfação com o trabalho).

3.2.4 - Avaliar demandas psicológicas, grau de controle sobre o próprio trabalho e presença de suporte social no trabalho.

3.2.5 – Descrever a ocorrência de transtornos mentais comuns.

3.2.6 - Verificar associação entre transtornos mentais comuns com:

- variáveis sócio-demográficas,
- condições gerais de trabalho (satisfação / insatisfação no trabalho),
- situação de trabalho de acordo com demandas psicológicas, grau de controle sobre o próprio trabalho e percepção de suporte social no trabalho (*Job Content Questionnaire*)

4. CASUÍSTICA E MÉTODOS

4.1. Descrição das penitenciárias de Avaré-SP

Penitenciária I de Avaré

Construída em meados dos anos 1960, esta penitenciária, atualmente denominada “*Dr Paulo Luciano de Campos*” abriga detentos em regime fechado. Passou por varias modificações e reformas, a última delas em decorrência de uma grande rebelião que provocou grande destruição de grande parte das instalações.

Reestruturada em 27 de junho de 2006 por meio do Decreto nº 50.911/06 (São Paulo, DOE de 28.06.06), atualmente essa penitenciária abriga detentos de alta periculosidade e, por isso, possui Regime Disciplinar Diferenciado (RDD). Trata-se de regime que aloja um sentenciado por cela, permitindo que tome três horas de sol por dia e tenha quatro horas de visita por final de semana. Possui oficinas, salas de aula, parlatório, cozinha, ambulatório médico.

Em virtude do regime disciplinar diferenciado (RDD), essa penitenciária possui um grupo especial de agentes, denominado Grupo de Intervenção Rápida (GIR). Trata-se de agentes que, diferentemente dos demais, trabalham armados e são encarregados de vistoriar as celas e intervir em caso de rebelião.

Essa penitenciária possui ainda Agentes de Escolta e Vigilância Penitenciária (AEVP), com funções (a) de vigiar os detentos em postos situados nas muralhas visando impedir fugas e (b) transferir detentos de uma penitenciária para outra. Trata-se de categoria criada em 2002 em substituição aos Policiais Militares.

Diretor técnico de departamento, oficiais administrativos, psicólogo, assistente social, médicos, enfermeiros, farmacêuticos, dentistas e auxiliares de enfermagem são funções que trabalham no horário comercial e, por isso, denominados “diaristas”.

Trabalhadores em outras funções - diretores de núcleo e de turno, agentes de segurança penitenciária, agentes do grupo de intervenção rápida e de escolta e vigilância também trabalham em regime de turnos de 12 horas.

Penitenciária II de Avaré

Construída em 1998, localizada a 280 quilômetros de São Paulo, em Avaré-SP, a Penitenciária “*Nelson Marcondes do Amaral*” ou PII de Avaré possui estrutura moderna e, como a precedente, abriga detentos em regime fechado. Possui oficinas, salas de aula, parlatório, cozinha, ambulatório médico e dispõe de local para banho de sol.

Os agentes de segurança penitenciária trabalham em turnos de 12/36 horas e os demais trabalhadores, oito horas por dia, de segunda a sexta-feira. Nessa penitenciária, na área externa do complexo, residem alguns diretores: diretor geral ou de departamento, e seu substituto, diretor de segurança e seu substituto, diretor de disciplina e seu substituto, diretor supervisor, e seu substituto. Trata-se de prática, organizada sob forma de plantões com sete dias de duração, cujo objetivo é assegurar que quadros de direção estejam presentes 24 horas /24 horas, prontos para enfrentar situações problemáticas, particularmente rebeliões.

Características gerais das instalações e efetivo de trabalhadores

A distribuição espacial das instalações que abrigam os diferentes setores das penitenciárias foi planejada de modo que aqueles em que trabalham funcionários entram em contato esporádico com os detentos, estão localizadas na proximidade do saguão de entrada. Diretorias, área administrativa cozinha, expedição, departamento de pessoal estão dispostos próximos à entrada, antes dos pavilhões das celas e pátios onde são confinados os detentos. Assim, Diretores técnicos de departamentos, funcionários administrativos, assistentes sociais, psicólogos, membros da equipe de saúde, auxiliares de serviços, trabalhadores da manutenção, pedreiros, dentro outros, raramente entram em contato com os detentos, com exceção dos presos que realizam serviços de limpeza, jardinagem ou na cozinha (detentos que apresentam bom comportamento).

Embora o ambulatório médico esteja localizado no complexo junto aos pavilhões das celas, médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem, dentistas e farmacêuticos têm contatos esporádicos com os presos, uma vez

que esses são levados para atendimento apenas quando apresentam problemas de saúde.

Agentes de segurança penitenciária, pela própria função que exercem, são trabalhadores penitenciários com extenso contato com os presos, Além deles, também têm contato com os detentos trabalhadores nas funções de *mestre de ofício*, responsáveis pelo ensino de trabalhos de marcenaria, mecânica, ferramentaria, pintura e artesanato, bem como *diretores de turno e de núcleo* que organizam os turnos de trabalho e supervisionam o trabalho dos agentes de segurança penitenciária, algumas vezes substituindo-os.

O efetivo das duas penitenciárias é de 631 trabalhadores, dos quais 152 encontram-se afastados, o que faz com que haja apenas 479 trabalhadores em exercício. Em relação ao número de detentos, as duas penitenciárias abrigam 1.529 detentos. Assim, a proporção é de um funcionário para cada 3,2 detentos.

É importante assinalar que alguns agentes trabalham em desvio de função (setor de compras, cadastro, departamento de pessoal, dentre outras) porém os números exatos não foram obtidos e o questionário não abordou esse aspecto da organização do trabalho.

4.2. Casuística

Funcionários públicos das duas penitenciárias estaduais existentes no município de Avaré – SP. que, esclarecidos acerca dos objetivos e procedimentos deste estudo, concordaram em participar, assinando o *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido*.

No período do estudo, as duas penitenciárias de Avaré possuíam, no total, 631 servidores. Destes, de outubro de 2007 a fevereiro de 2008 (período da coleta de dados) 152 não estavam no exercício de suas atividades: 124 agentes penitenciários e 28 em outras funções, que não de agentes. Dos 152 trabalhadores que não estavam em exercício, 132 estavam afastados por doença.

Com a intenção de minimizar o efeito do trabalhador sadio

(Assenato et al. 1996), solicitou-se à direção dos presídios o fornecimento dos endereços dos 152 funcionários que não estavam no exercício de suas atividades para que fossem convidados pelo autor a participar do estudo. Esta solicitação não foi atendida com a justificativa de que a visita ao domicílio poderia gerar transtornos aos trabalhadores, devido às constantes ameaças de presos, que utilizam métodos semelhantes de abordagem.

A Figura 2 mostra a distribuição dos trabalhadores conforme a situação – em exercício ou não –, o motivo do afastamento e a adesão ou não ao estudo.

Dos 479 servidores que estavam na ativa durante a pesquisa, somente 301 aceitaram participar da pesquisa, respondendo ao questionário. Os 178 servidores que se recusaram a participar alegaram, dentre outros, fatores como descrença no sistema, medo de represália, falta de tempo.

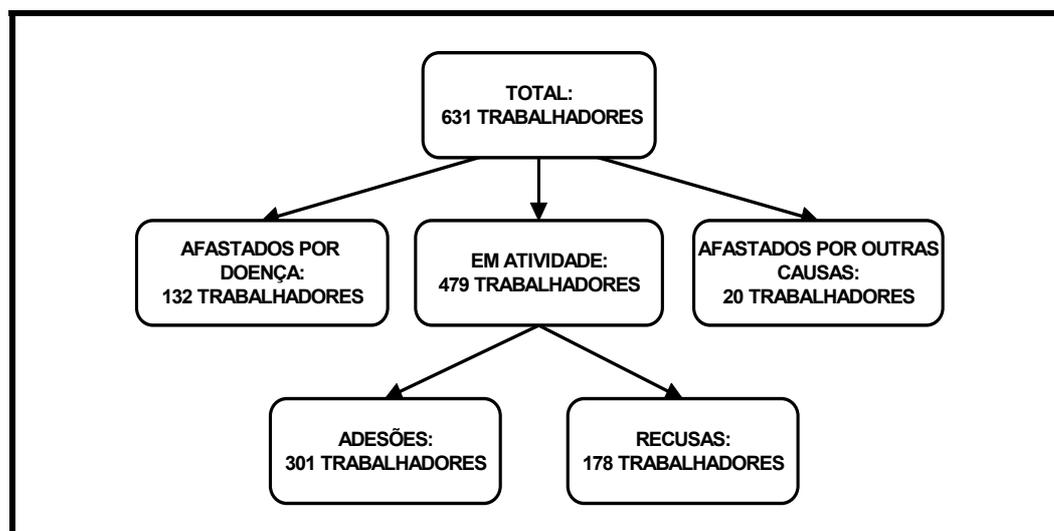


FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP, SEGUNDO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE E ADESÃO AO ESTUDO. BOTUCATU, 2009

Nos casos de recusa na primeira tentativa, foram feitas outras duas tentativas, em ocasiões diferentes, visando conseguir a adesão desses trabalhadores.

Assim, a casuística deste estudo foi constituída por 301 trabalhadores das penitenciárias “Dr Paulo Luciano de Campos – PI” e “Nelson Marcondes do Amaral – PII”.

4.3. Métodos

Estudo epidemiológico descritivo, de corte transversal, em trabalhadores penitenciários de Avaré-SP.

O estudo foi autorizado pela direção das duas penitenciárias e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP.

4.3.1. Instrumento de coleta de informações

Consistiu de questionário, auto-aplicável, não identificado, contendo 117 itens e organizado em quatro seções, nomeadas de A a D, (Anexo 1).

Seção A: informações sócio-demográficas (idade, sexo, situação conjugal, escolaridade e existência de dependentes).

Seção B: dados sobre o trabalho (vínculo empregatício, função, exercida, jornada de trabalho, gozo de férias, tempo de trabalho na instituição, condições de locomoção para o trabalho, características da jornada de trabalho e cursos de capacitação realizados, agressões sofridas, necessidade de falar sobre o próprio trabalho e oportunidade para fazê-lo).

Seção C: composta pelos itens do *Job Content Questionnaire* na versão resumida (contendo 17 itens), adequadamente traduzidos e validados por Alves et al (2004) para utilização no Brasil.

Karasek (1990), com base na percepção do trabalhador acerca de duas dimensões psicossociais de seu trabalho - nível de demandas psicológicas e grau de controle sobre o trabalho -, concebeu um modelo para avaliar o estresse percebido no ambiente de trabalho.

Sobrecarga de trabalho, grau de dificuldade para a execução de tarefas, tempo disponível, ritmo exigido, ordens contraditórias ou discordantes são aspectos relacionados às demandas psicológicas Controle refere-se à autonomia do trabalhador para decidir sobre as próprias tarefas e à motivação

oriunda da possibilidade de ser criativo e desenvolver e adquirir novas habilidades.

A partir desses pressupostos, Karasek (1985) elaborou uma escala de medida do estresse no trabalho, denominada *Job Content Questionnaire*, composta por 49 questões, posteriormente reduzidas por Theorell et al. para dezessete. Esse questionário, validado para utilização no Brasil por Alves et al (2004), foi utilizado neste estudo.

Das 17 questões, cinco referem-se às demandas psicológicas no trabalho, seis ao grau de controle do trabalhador sobre seu trabalho e seis ao suporte social no trabalho. Cada questão recebe pontuação de um a quatro pontos, de sorte que, no que se refere às *demandas psicológicas* as pontuações possíveis, mínima e máxima, variam de 5 a 20 pontos; ao grau de controle sobre o trabalho e ao suporte social no trabalho, de 6 a 24 pontos.

Para cada aspecto existem duas categorias – alto(a) e baixo(a), definidas a partir de ponte de corte de 12,5 para *demandas psicológicas* e de 15 para *grau de controle* e para *suporte*. A Figura 1, na introdução, apresenta o resultado da combinação entre demandas psicológicas e grau de controle sobre o trabalho, na qual o quadrante superior direito representa situação de *trabalho ativo*, o inferior direito, *desgaste elevado*, o superior esquerdo, *baixo desgaste* e inferior esquerdo, *trabalho passivo*.

Seção D: nesta seção, composta por 20 itens, dos quais dezesseis referem-se à satisfação / insatisfação no trabalho e foram traduzidas e adaptadas¹ de um instrumento utilizado em estudo sobre estresse e trabalho realizado no Hospedale Carreggi, Università degli Studi di Firenze, Itália por Boccalon et al. (2002), e cedido pelos autores. Essa seção do questionário não foi validada para utilização no Brasil.

Os dezesseis itens que investigam satisfação no trabalho abordam os seguintes aspectos: retribuição, ambiente físico, horários de trabalho, relações inter-pessoais, possibilidade de evolução na carreira, reconhecimento profissional, variedade do trabalho, colaboração existente entre colegas, grau

¹ Tradução e adaptação efetuadas pela orientadora.

de autonomia, exigências físicas e exigências emocionais. Nessas questões, a resposta consistia em assinalar uma entre quatro alternativas pontuadas um a quatro. O número *mínimo possível* de pontos era 16 e o *máximo possível*, 64 e, nos intervalos, números inteiros. A partir da divisão do intervalo das pontuações encontradas, foram criadas quatro faixas:

- 16 a 28 (muito insatisfeito),
- 29 a 40 (insatisfeito),
- 41 a 52 (satisfeito);
- 53 a 64 (muito satisfeito).

As questões restantes averiguavam (a) a importância relativa do trabalho quando confrontadas às demais atividades cotidianas; (b) se mantidas as condições de trabalho, haveria possibilidade de continuar trabalhando por muitos anos; (c) assinalar duas dentre nove aspectos do trabalho que desejaria modificar e (d) a principal causa de falta de colaboração entre colegas (se isto ocorrer).

Seção E: composta pelos vinte itens do *Self Reporting Questionnaire* – SRQ-20, para rastreamento de transtornos mentais comuns, validado para utilização no Brasil por Mari & Williams (1986). Esses autores encontraram sensibilidade e especificidade, respectivamente de 83% e 80%. Ludermir & Melo Filho (2002), em estudo realizado em Pernambuco encontraram sensibilidade de 62,0% e especificidade de 80,0%. Estudos internacionais encontraram sensibilidade e especificidade variando de 62,9% a 99% e 44% a 95%, respectivamente. (WHO, 1994)

A versão mais utilizada, *SRQ-20*, possui 20 questões quatro sobre sintomas físicos e 16 sobre sintomas psicoemocionais. As respostas são do tipo “sim” ou “não”, atribuindo-se, respectivamente, valores de “1” e “0”. Os pontos de corte sugeridos por Mari & Williams (1986) são 5/6 para homens e 7/8 para mulheres. Isto porque o valor preditivo positivo foi muito menor entre os homens (66%) que entre as mulheres (83%).

Questão aberta: Aos trabalhadores penitenciários que se relacionavam diretamente com os detentos solicitou-se: “*Escreva com suas*

próprias palavras o problema que mais deixa você chateado ou nervoso ou irritado na relação com presidiários”.

4.3.2. Procedimentos

Inicialmente, em setembro de 2007, o autor reuniu-se com os diretores das penitenciárias de Avaré – SP para expor os objetivos do estudo, as linhas gerais da coleta de informações, bem como seus possíveis benefícios para os trabalhadores penitenciários. Na última dessas reuniões foi apresentado modelo do instrumento de coleta de informações.

O passo seguinte consistiu na apresentação do autor aos funcionários das penitenciárias. Na Penitenciária II (presos comuns), o diretor reuniu os funcionários e apresentou o autor, designando uma assistente social para acompanhá-lo na coleta de dados. Na Penitenciária I (presos de alta periculosidade), o diretor apresentou o autor aos diretores de turno e designou uma psicóloga para acompanhá-lo na coleta de informações.

A próxima etapa consistiu no esclarecimento dos trabalhadores penitenciários - pelo autor - acerca dos objetivos do estudo e das linhas gerais de seu desenvolvimento. Foi solicitado aos que concordaram em participar, que assinassem o termo de consentimento livre e esclarecido.

A aplicação dos questionários foi realizada de outubro de 2007 a fevereiro de 2008, pelo autor, que entregava e recolhia os questionários auto-aplicados no mesmo dia.

Nas duas penitenciárias, os horários de trabalho são semelhantes:

- diretores, funcionários administrativos, trabalhadores da área de saúde e mestres de ofício têm jornada semanal de 40 horas, com horários fixos de 8 às 12 e de 14 às 18 horas;
- agentes de segurança penitenciária têm jornada organizada sob forma de turnos ininterruptos de revezamento, de modo a prestação de serviço ocorra 24 horas por dia, durante os sete dias da semana. Para tanto, são organizadas turmas de trabalhadores que se alternam, trabalhando 12 horas ininterruptas (das 7:00 às 19:00 e das 19:00 às 7:00 horas), folgando nas 36 horas seguintes.

Devido à organização dos horários de trabalho, foi necessária a realização de várias visitas para que o autor pudesse distribuir os questionários a todos os trabalhadores.

Os trabalhadores com horário de trabalho fixo diurno - diretores, funcionários administrativos, trabalhadores da área de saúde e mestres de ofício – podiam ser abordados pelo autor em seus locais de trabalho, de modo que foram visitados durante o expediente (8:00 às 12:00 ou 14:00 às 18:00 horas), conforme agendamento prévio.

Os trabalhadores, cujos horários eram organizados sob forma de turnos ininterruptos de revezamento, não podiam ser entrevistados nos locais de trabalho, isto é, nas dependências em que circulam os presidiários. Assim, esses trabalhadores foram abordados pelo autor no saguão das penitenciárias:

- às 06:30 horas (turno diurno, das 7:00 às 19:00 horas)
- às 18:30 horas (turno noturno, das 19:00 às 7:00 horas)

Estas características dos horários de trabalho exigiram que o autor chegasse nas penitenciárias, pela manhã, por volta das 6:00 horas e, à tarde, por volta de 17:00 horas, horários esses determinados pelos diretores das penitenciárias.

Em consequência dessas condições, para os trabalhadores cujos horários eram organizados sob forma de turnos ininterruptos de revezamento, em cada visita foi possível aplicar em média oito questionários.

Na Penitenciária II, visto que o diretor reuniu os funcionários para apresentar o autor, a maioria recebeu esclarecimentos sobre os objetivos do estudo nessa ocasião.

Na Penitenciária I, como o diretor apresentou o autor aos diretores de turno, os esclarecimentos sobre o estudo foram feitos no início de cada visita.

Os trabalhadores que aderiram ao estudo assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, antes da entrega dos questionários.

Apesar de tratar-se de questionário auto-aplicável, no momento da entrega o autor esclarecia os trabalhadores quanto ao seu preenchimento e

sobre a importância de conferir se todos os itens haviam sido preenchidos antes de sua devolução.

4.3.3 Construção do banco de dados

O banco de dados foi construído utilizando-se o programa Excel do Office XP 2003.

4.3.4. Análise dos dados

As informações contidas nos questionários foram tabuladas de acordo com as características sócio-demográficas e com algumas características do trabalho indagadas na pesquisa.

Investigou-se a existência de associações entre aspectos sócio-demográficos e ocupacionais e: (a) satisfação / insatisfação no trabalho, (b) situação de trabalho definida a partir da pontuação no *Job Content Questionnaire* e (c) transtornos mentais comuns, bem como entre cada um desses três aspectos (a, b e c).

Aplicou-se o Teste do Qui-quadrado para verificação da existência de associação entre as variáveis, estabelecendo-se nível de significância de 5%. Nos cruzamentos em que foram detectadas associações entre as variáveis estudadas, aplicou-se o teste de Goodman, utilizando-se letras minúsculas e letras maiúsculas, respectivamente, ao lado e abaixo das porcentagens. Estas, quando acompanhadas por letras iguais, indicam que as porcentagens não diferem significativamente entre si. As letras minúsculas comparam os valores nas linhas das tabelas e as maiúsculas, nas colunas (ZAR, 1999). Em algumas tabelas aplicou-se teste para comparação de proporções utilizando a distribuição normal (ZAR, 1999).

Na análise estatística foi utilizado o pacote estatístico SAS.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise e a interpretação dos resultados desta dissertação deverá ser efetuada com cuidado, em virtude do número elevado de trabalhadores afastados aos quais não se teve acesso, bem como da elevada percentagem de recusas. A falta de acesso aos endereços dos trabalhadores foi ainda responsável pela decisão de aplicar os questionários no próprio local de trabalho, tendo-se o cuidado de recolhe-los logo após o preenchimento.

No período estudado, havia, no total, 631 funcionários nas duas penitenciárias de Avaré-SP dentre os quais 301 compuseram a casuística deste estudo. Isto porque 152 encontravam-se afastados e 178 recusaram-se a participar. Dos afastados, para 132 trabalhadores, o motivo foi doença. Dos 178 servidores que se recusaram a participar, vários alegaram, dentre outros, fatores como descrença no sistema, medo de represália, falta de tempo.

A insuficiência do efetivo de trabalhadores penitenciários, conforme assinalado por autores, dentre os quais Fernandes (2002) e Vasconcelos (2006), foi também observada neste estudo que revelou elevada proporção detentos / funcionário, (vide descrição das penitenciárias).

Wisner (1994) assinala a insuficiência de efetivo como importante fator de intensificação do trabalho. O elevado número de trabalhadores afastados por doença (20,9%), ao mesmo tempo que aponta para existência de condições de trabalho problemáticas, implica, por sua vez, em intensificação do trabalho por parte dos que permanecem trabalhando.

5.1. Características sócio-demográficas da casuística

A Tabela 1 revela que a maioria dos trabalhadores era do sexo masculino (84,4%) e, em relação à idade, predominaram indivíduos de 20 a 49 anos. A média de idade foi de 39,8 anos. A maioria dos trabalhadores (74,7%) era casada ou vivia com companheiro(a). Verificou-se que 91,7% possuíam pelo menos um dependente direto, predominantemente, filhos. O questionário, entretanto, não especificava a relação do familiar dependente, nem tampouco o número e, ou idade dos filhos.

Constatou-se que cerca da metade dos trabalhadores possuía escolaridade média e 41,9%, escolaridade superior, resultado 2,3 vezes

superior ao encontrado por Fernandes et al (2002) entre trabalhadores penitenciários de Salvador-BA.

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS. BOTUCATU, 2009.

CARACTERÍSTICAS	Nº.	%
SEXO		
Feminino	45	15,0
Masculino	254	84,4
Sem informação	2	0,7
TOTAL	301	100,0
GRUPO ETÁRIO (anos)		
Menos de 20	01	0,3
20 a 29	25	8,3
30 a 39	105	34,9
40 a 49	77	25,6
50 a 59	40	13,3
60 e mais	03	1,0
Sem informação	50	16,6
TOTAL	301	100,0
SITUAÇÃO CONJUGAL		
Casado / companheiro	225	74,8
Solteiro	44	14,6
Separado / divorciado	28	9,3
Viúvo	01	0,3
Sem informação	03	1,0
TOTAL	301	100,0
DEPENDENTES		
Sim (filhos ou outros)	276	91,7
Não	25	8,3
TOTAL	301	100,0
ESCOLARIDADE		
Fundamental	19	6,3
Médio	153	50,8
Superior	126	41,9
Sem informação	03	1,0
TOTAL	301	100,0

Tanto entre os agentes penitenciários como entre as demais funções observou-se que numerosos trabalhadores possuíam curso superior, apesar de

ser exigida escolaridade média. Por exemplo, possuíam curso superior um auxiliar de serviço, dois oficiais administrativos, cinco diretores de núcleo, um diretor de centro e um motorista, isto é, trabalhadores com funções para as quais é exigida escolaridade média.

Para Fernandes et al (2002), o trabalho penitenciário de indivíduos com escolaridade superior relaciona-se aos níveis de desemprego, de modo que, uma vez admitidos, os trabalhadores tendem a permanecer na instituição devido às vantagens oferecidas pelo setor público.

5.2. Descrição geral do trabalho

Os aspectos que, neste estudo, descrevem as condições gerais de trabalho foram abordados na seção B do questionário, composta por trinta e seis itens.

5.2.1. Grupos de ocupações e relacionamento com os detentos

Conforme apresentado no item 4.1. *Descrição das penitenciárias de Avaré-SP*, o contato direto com os presidiários é diferente entre os vários grupos de ocupações.

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO GRUPOS DE OCUPAÇÃO. BOTUCATU, 2009.

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	Nº.	%
Agentes penitenciários	250	83,0
Demais ocupações exceto agentes	51	17,0
Diretores de turno	24	7,9
Diretoria e administração	13	4,3
Mestres de ofício	8	2,6
Profissionais da saúde	5	1,6
Motorista	2	0,6
TOTAL	301	100

Assim, os diretores gerais e os funcionários administrativos raramente entram em contato com os detentos e os profissionais da saúde têm contatos esporádicos. Os trabalhadores das demais ocupações, ou seja, mestres de ofício, diretores de turno e agentes penitenciários desenvolvem atividades que implicam contato diário com os presos.

Porém, enquanto os mestres de ofício, executam atividades de ensino, sem papel repressor, os responsáveis pelas ações de repressão são os agentes de segurança penitenciária.

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos trabalhadores penitenciários segundo grupos de ocupações, verificando-se que a ocupação agente de segurança penitenciária é largamente majoritária, com 83% dos trabalhadores.

Observou-se predomínio de homens em relação às mulheres, respectivamente 253 e 45, particularmente acentuado entre os agentes de segurança penitenciária, conforme pode-se verificar na Tabela 3.

TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO GRUPOS DE OCUPAÇÃO E SEXO. BOTUCATU, 2009.

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Agentes penitenciários	227	22	249
Demais ocupações	26	23	49
TOTAL	253	45	298¹

1 – Excluídos casos sem informação quanto ao sexo e, ou ocupação

5.2.2. Tempo de trabalho no estabelecimento e na função

A quase totalidade dos trabalhadores, isto é, 98,3% é constituída por funcionários estatutários, ou seja, regidos por Estatuto do Funcionário Público do Estado de São Paulo.

A Tabela 4 mostra que a grande maioria possui seis ou mais anos de trabalho na penitenciária, sendo que quase a metade (49,2%) têm entre 6 e 10 anos. Em relação ao tempo na função, observa-se concentração de

trabalhadores nas faixas de 1 a 5 e de 6 a 10 anos. A média de tempo de trabalho na penitenciária foi de 12,7 anos e, na mesma função, de 10,2 anos. Esses resultados são semelhantes aos obtidos por Fernandes (2002) em penitenciárias de Salvador-BA. Esse autor considera a estabilidade no funcionalismo público como importante fator de permanência no emprego.

TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DAS PENITENCIÁRIAS I E II DE AVARÉ-SP, SEGUNDO TEMPO DE TRABALHO NO ESTABELECIMENTO. BOTUCATU-SP, 2009.

TEMPO DE TRABALHO	NO ESTABELECIMENTO		NA FUNÇÃO	
	Nº.	%	Nº.	%
menos de 1 ano	08	2,7	13	4,3
1 – 5 anos	26	8,6	93	30,9
6 – 10 anos	148	49,2	116	38,5
11 – 15 anos	26	8,6	17	5,6
16 – 20 anos	38	12,6	23	7,6
21 – 25 anos	30	10	16	5,3
mais de 25 anos	24	8,0	16	5,3
sem informação	01	0,3	07	2,3
TOTAL	301	100	301	100

5.2.3. Locomoção para o trabalho

Um aspecto importante das condições gerais de trabalho diz respeito ao meio de locomoção e ao tempo gasto para chegar ao trabalho. A Tabela 5 mostra que cerca da metade (52,8%) dos trabalhadores utiliza ônibus como meio de transporte para o trabalho e quase um terço (29,9%), veículo próprio. Quanto ao tempo de ida e volta ao trabalho, a maioria gasta até uma hora por dia e 39,2% gastam mais de uma hora. Este aspecto não tem sido considerado pelos autores que estudam as relações entre condições de trabalho e ocorrência de transtornos mentais.

TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP, SEGUNDO CARACTERÍSTICAS DA LOCOMOÇÃO PARA O TRABALHO. BOTUCATU-SP, 2009.

MEIO UTILIZADO	Nº.	%
veiculo próprio	90	29,9
ônibus	159	52,8
outro/carona	13	4,3
nenhum - (a pé)	38	12,6
sem informação	01	0,3
TOTAL	301	100
TEMPO DE IDA E VOLTA AO TRABALHO	Nº.	%
menos de meia hora	88	29,2
entre meia e uma hora	94	31,2
mais de uma hora	95	31,6
mais de duas horas	23	7,6
sem informação	01	0,3
TOTAL	301	100

5.2.4. Realização de horas-extras, gozo de férias e horários de trabalho

A Tabela 6 apresenta os resultados obtidos nos itens que abordam a opinião dos trabalhadores sobre realização e forma de pagamento de horas extras e gozo de férias.

No tocante às horas-extras, os resultados da Tabela 6 mostram que apenas 7,3% dos trabalhadores referiu realizar muitas horas-extras, o que pode indicar uso não abusivo desse mecanismo para suprir necessidades de pessoal.

Em relação às férias, a quase totalidade dos trabalhadores referiu usufruí-las regularmente, sem dificuldades ou adaptando-se às exigência do serviço.

TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO REALIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO DE HORAS-EXTRAS, E GOZO DE FÉRIAS. BOTUCATU, 2009.

HORAS-EXTRAS	Nº.	%
Muitas	22	7,3
As vezes	122	40,5
Raramente	70	23,3
Nunca	84	27,9
Sem informação	03	1,0
TOTAL	301	100
REMUNERAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS	Nº.	%
Pagamento integral	5	1,7
Pagamento até determinado limite	3	1,0
Pagamento havendo recursos	14	4,7
Desconto sob forma de folgas	10	3,3
Não são pagas	189	62,8
Sem informação	80	26,6
TOTAL	301	100
GOZO DE FÉRIAS REGULAMENTARES	Nº.	%
Sim, sem dificuldade	159	52,8
Sim, adaptando-se às exigências do serviço	139	46,2
Não	02	0,7
Sem informação	01	0,3
TOTAL	301	100

Nesta dissertação não se indagou se o trabalhador possuía ou não um segundo emprego. Contudo, na região de Avaré predominam atividades econômicas do setor agro-pecuário, sabidamente poupador de mão de obra, o que constitui fator limitante em termos de oferta de postos de trabalho.

A opinião dos trabalhadores sobre os horários de trabalho foi investigada por meio de duas questões. Uma delas abordava rigidez / flexibilidade dos horários de trabalho e a outra, o grau de satisfação em relação ao horário de trabalho.

As tabelas 7 e 8 apresentam a distribuição dos trabalhadores segundo as respostas a essas questões.

A Tabela 7 revela que 66,7% dos trabalhadores classificaram os horários de trabalho como *muito rígidos* ou *rígidos* e a Tabela 8, que 74,4% sentem-se *muito insatisfeitos* ou *insatisfeitos* com o horário de trabalho.

TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO OPINIÃO SOBRE HORÁRIO DE TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

HORÁRIO DE TRABALHO	N	%
Muito rígido	60	19,9
Rígido	141	46,8
Flexível	98	32,6
Muito flexível	1	0,3
Sem informação	1	0,3
TOTAL	301	100

TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO SATISFAÇÃO QUANTO AO HORÁRIO DE TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

HORÁRIO DE TRABALHO	N	%
Muito insatisfeito	62	20,6
Insatisfeito	144	47,8
Satisfeito	51	16,9
Muito satisfeito	42	14,0
Sem informação	2	0,7
TOTAL	301	100

A coerência das respostas referentes ao horário de trabalho, foi verificada cruzando-se os resultados da questão *opinião sobre o horário de trabalho* com os da questão sobre *satisfação quanto ao horário de trabalho*. As duas questões foram respondidas em 298 questionários e, em três, pelo menos uma delas deixou de ser assinalada, tendo sido desconsideradas. Observou-se coerência entre as respostas de 243 trabalhadores, e incoerência, entre as de 55 trabalhadores.

Considerou-se respostas coerentes aquelas em que o trabalhador assinalou, em relação à opinião sobre o horário de trabalho:

- *muito rígido* ou *rígido* e, no item satisfação com o horário, *muito insatisfeito* ou *insatisfeito*;
- *muito flexível* ou *flexível* e, no item satisfação com o horário, *muito satisfeito* ou *satisfeito*.

Considerou-se incoerentes as respostas em que o trabalhador assinalou horário de trabalho *muito rígido* ou *rígido*, referindo estar *satisfeito* ou *muito satisfeito* com o mesmo. E, igualmente, quando assinalou horário de trabalho *muito flexível* ou *flexível*, referindo estar *muito insatisfeito* ou *insatisfeito* quanto a esse aspecto da organização do trabalho.

5.2.5. Capacitação

O trabalho em estabelecimentos prisionais envolve contato estreito e continuado com indivíduos violentos, o que, por si só, exigiria que os trabalhadores recebessem capacitação adequada para lidar com esse tipo de clientela.

Enquanto a Lei nº 8209 de 04/01/93 e o Decreto 36.463 de 26/01/93 estabelecem que os detentos sejam re-educados, ressocializados, para que possam retornar à sociedade, Teixeira (2006) assinala que a prisão é uma instituição destinada ao controle social das classes populares:

“Seu intensificado uso, representado por crescentes e ainda ascendentes taxas de encarceramento no Ocidente a partir da década de 90, indicarão seu emprego como instrumento de contenção, direcionado – aí sem grande ineditismo – às classes populares...” (p. 30).

Assim, enquanto instituição de controle social, a capacitação adequada de seus trabalhadores permanecerá na letra da lei e “distante da vida” no trabalho penitenciário.

Neste estudo, investigou-se superficialmente a capacitação dos trabalhadores e a opinião dos mesmos quanto à sua utilidade para execução do trabalho penitenciário por pergunta com resposta do tipo sim ou não. A Tabela 9 revela que 82,1% haviam recebido alguma capacitação para a função.

No tocante à opinião sobre sua utilidade, 54,8% a consideraram *muito útil* ou *útil*, enquanto 27,9%, *pouco útil* ou *inútil*, conforme mostra a Tabela 9. Esse resultado indica apenas existência de alguma preocupação com o preparo dos trabalhadores penitenciários.

TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO CAPACITAÇÃO RECEBIDA PARA A FUNÇÃO E A OPINIÃO QUANTO À SUA UTILIDADE PARA DESEMPENHO NO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

CAPACITAÇÃO	Nº.	%
Sim	247	82,1
Não	45	15,0
Sem informação	09	3,0
TOTAL	301	100
OPINIÃO SOBRE A CAPACITAÇÃO	Nº.	%
Muito útil	58	19,3
Razoavelmente útil	107	35,5
Pouco útil	71	23,6
Inútil	13	4,3
Sem informação	52	17,3
TOTAL	301	100

A Tabela 10 foi construída para pesquisar existência de associação entre grau de escolaridade e opinião sobre a capacitação recebida, a partir do pressuposto de que os trabalhadores com maior escolaridade seriam mais críticos. Os resultados, entretanto, revelaram que não houve associação entre opinião sobre a utilidade da capacitação e grau de escolaridade do trabalhador penitenciário.

TABELA 10 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP, SEGUNDO ESCOLARIDADE E OPINIÃO QUANTO À SUA UTILIDADE DA CAPACITAÇÃO RECEBIDA PARA DESEMPENHO NO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

OPINIÃO SOBRE UTILIDADE DA CAPACITAÇÃO RECEBIDA	ESCOLARIDADE			TOTAL Nº. (%)
	Fundamental Nº. (%)	Média Nº. (%)	Superior Nº. (%)	
Muito útil	5 (33,3%)	30 (23,8%)	23(21,7%)	58(23,5%)
Útil	8 (53,3%)	52 (41,3%)	45(42,5%)	105(42,5%)
Pouco útil	1 (6,7%)	37 (29,4%)	33(31,1%)	71(28,7%)
Inútil	1 (6,7%)	7 (5,5%)	5(4,7%)	13(5,3%)
TOTAL	15 (100,0%)	126 (100,0%)	106 (100,0%)	247¹ (100,0%)

1 – Excluídos casos sem informação

Qui-quadrado=4,14 p=0,66

5.2.6. Agressões dos trabalhadores pelos detentos

O Quadro I da Norma Regulamentadora Nº. 4 (BRASIL, 2001) que estabelece graus de risco crescentes de um a quatro para as atividades econômicas no Brasil, classifica as atividades de *segurança e ordem pública* prestadas pela administração pública no grau de risco 2. Para essa norma, o grau de risco no exercício dessas atividades, paradoxalmente, equivale ao grau de risco em estabelecimentos públicos de educação nos níveis fundamental, médio e superior.

São sobejamente conhecidas as situações de perigo a que estão expostos os profissionais que exercem atividades de segurança e de manutenção da ordem pública, especialmente aqueles que trabalham em estabelecimentos prisionais. No estado de São Paulo, em 2006, no espaço de oito meses (maio a dezembro), ocorreram 159 rebeliões; 1.380 agentes penitenciários foram mantidos como reféns, 385 sofreram ferimentos graves e 18 foram assassinados. Apenas de janeiro a maio de 2007, ou seja, em cinco meses, houve 20 execuções de agentes penitenciários ².

Diante do exposto, considerou-se relevante investigar ocorrência de

² Sindicato dos Funcionários Penitenciários do Estado de São Paulo, Assembléia Permanente, 2007. Pesquisado em <http://www.sifuspesp.org.br> Acessado em março de 2008

agressões aos funcionários das penitenciárias de Avaré, bem como aos seus familiares. Para tanto, dezesseis itens do questionário aplicado destinaram-se à exploração de atos de agressão verbal e, ou física aos trabalhadores e, ou seus familiares, por parte de presos ou pessoas a eles relacionadas. Um dos itens indagava se o trabalhador havia sofrido agressão verbal no trabalho e outro, se havia sido ameaçado, porém, nos resultados, ambas foram consideradas como *agressão verbal*, devido à possibilidade de viés na interpretação do trabalhador acerca do que constituiria uma ameaça ou uma agressão verbal.

Constatou-se que, dos 301 trabalhadores penitenciários, 200 (66,4%) informaram ter sofrido pelo menos uma agressão verbal e, ou física no trabalho. A Tabela 11 apresenta os resultados em relação a esta variável de acordo com a ocupação – agentes de segurança penitenciários e demais ocupações. Não houve associação entre ocorrência de agressão e ocupação.

TABELA 11 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO AGRESSÕES SOFRIDAS NO TRABALHO E OCUPAÇÃO. BOTUCATU, 2009.

AGRESSÃO	Agentes penitenciários Nº. (%)	Demais ocupações Nº. (%)	TOTAL Nº. (%)
SIM	167 (66,8)	33 (64,7)	200 (66,4)
Apenas verbal	124 (49,6)	24 (47,1)	148 (49,2)
Verbal e física	43 (17,2)	9 (17,60)	52 (17,2)
NÃO	83 (33,2)	18 (35,3)	101 (33,6)
TOTAL	250 (100,0)	51(100,0)	301 (100,0)

Qui-quadrado = 0,08; p=0,77

Considerando-se o número de episódios registrados pelos 200 trabalhadores, obteve-se a cifra de 659 agressões verbais. Essa cifra não leva em consideração os 110 trabalhadores que responderam ter sofrido “*várias*

agressões” sem especificar o número delas.

Referiram ter sofrido pelo menos uma agressão física, 53 trabalhadores. Destes, 43 registraram o número de episódios, enquanto nove assinalaram “vários” e, para estes, considerou-se apenas um. No total foram computados 87 episódios de agressões físicas.

Não se observou associação entre ocorrência de agressão no trabalho e escolaridade, bem como, entre agressão e função exercida.

A tabela 12 apresenta os resultados de ocorrência de agressão no trabalho e tempo de serviço no estabelecimento, verificando-se associação estatisticamente significativa. Entre os trabalhadores com tempo de trabalho de até cinco anos a proporção de agressões foi menor do que entre trabalhadores com dezesseis ou mais anos (letras **A** e **B**). Entre os trabalhadores com seis a quinze anos de serviço, a proporção de agredidos foi significativamente mais elevada do que a de não agredidos (letras **a** e **b**).

TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP AGREDIDOS E NÃO AGREDIDOS NO TRABALHO SEGUNDO TEMPO DE SERVIÇO. BOTUCATU, 2009.

TEMPO DE SERVIÇO	Agredidos Nº. (%)	Não agredidos Nº. (%)	TOTAL Nº. (%)
Até 5 anos	17 (47,2) a B	19 (52,8) a A	36 (12,0)
6 – 15 anos	115 (66,5) a AB	58 (33,5) b AB	173 (57,9)
16 e mais	68 (75,6) a A	22 (24,4) b B	90 (30,1)
TOTAL	200 (100,0)	99 (100,0)	299¹ (100,0)

1 – Excluídos dois questionários incompletos

Qui-quadrado=9,35 p=0,0093 Teste de Goodman.
Letras minúsculas comparam proporções nas linhas
Letras maiúsculas comparam proporções nas colunas

Os estudos brasileiros consultados abordavam apenas de maneira genérica o problema das agressões no trabalho por parte dos detentos.

Os resultados da Tabela 13 revelam que, mesmo fora do trabalho, funcionários penitenciários não estão a salvo de agressões relacionadas à ocupação que exercem. Dos 301 trabalhadores, 108 (35,8%) referiram ter sofrido pelo menos uma agressão fora do trabalho, porém, a ele relacionada.

TABELA 13 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ, SEGUNDO OCORRÊNCIA DE AGRESSÕES FORA DO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

AGRESSÕES	Nº.	%
Sim	108	35,8
Não	189	62,79
Sem informação	04	1,32
TOTAL	301	100,0

Dos 108 trabalhadores agredidos fora do trabalho:

- 53 sofreram apenas agressões verbais;
- 38 foram vítimas apenas de agressões físicas;
- 17 sofreram agressões verbais e físicas.

Quanto a agressões de familiares, relacionadas ao trabalho penitenciário, dos 301 funcionários, quatorze tiveram algum familiar agredido, com predominância de agressões verbais por telefone.

5.2.7. Espaço para discutir problemas do trabalho

Foram formuladas cinco perguntas fechadas, na seção B do questionário para investigar a existência ou não de espaços para discussão de problemas relacionados ao trabalho. (a) *Você sente necessidade de falar dos problemas do serviço com outras pessoas?* (b) *Você tem oportunidade de falar*

sobre os problemas do serviço com outras pessoas? (c) Quando você fala dos problemas do serviço? (d) Você acha que falar ajuda a diminuir seu desconforto, seu incômodo, se sentir melhor? (e) Em relação à pergunta anterior (desconforto, incômodo) você acha que ajudaria poder contar com um especialista, por exemplo, um psicólogo com quem falar ou discutir os problemas do trabalho? A Tabela 14 apresenta os resultados obtidos para cada uma destas perguntas.

TABELA 14 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, DE ACORDO COM AS OPINIÕES SOBRE ESPAÇO PARA DISCUSSÃO DE PROBLEMAS DE TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

QUESTÃO	Nº.	%
NECESSIDADE DE FALAR SOBRE PROBLEMAS DE TRABALHO		
Freqüentemente	38	12,6
Às vezes	179	59,7
Quase nunca	42	14,0
Nunca	41	13,7
TOTAL	300	100,0
OPORTUNIDADE DE FALAR DOS PROBLEMAS DE TRABALHO		
Freqüentemente	41	13,8
Às vezes	174	58,4
Quase nunca	59	19,8
Nunca	24	8,0
TOTAL	298	100,0
SITUAÇÕES EM QUE FALA DOS PROBLEMAS DE TRABALHO		
Reuniões formais, no trabalho	59	23,0
Diretamente à chefia, no trabalho	52	20,3
Situações informais, no trabalho	29	11,3
Com colegas, fora do trabalho	52	20,3
Com familiares / amigos, fora do trabalho	54	21,1
TOTAL	256	100,0
FALAR AJUDA DIMINUIR DESCONFORTO		
Muito	72	24,8
Regularmente	59	20,3
Pouco	96	33,1
Quase nada / nada	63	21,8
TOTAL	290	100,0
ESPECIALISTA (POR EXEMPLO, PSICÓLOGO) AJUDARIA		
Muito	158	54,9
Regularmente	49	17,0
Pouco	48	16,7
Quase nada / nada	33	11,4

TOTAL	288	100,0
--------------	------------	--------------

Observa-se na Tabela 14 que 72,3% dos trabalhadores sentem necessidade de falar sobre os problemas de trabalho; 72,2% referem ter oportunidade de falar sobre os mesmos.

Em relação à oportunidade para falar sobre problemas de trabalho, 23,0% informaram fazê-lo em reuniões formais de trabalho e 20,3%, dirigindo-se à chefia; numerosos trabalhadores (41,3%) referiram que encontram oportunidade para falar dos problemas do trabalho fora dele, com colegas ou familiares.

Esses resultados indicam necessidade de criação de espaços formais – na instituição e fora dela - para discussão de problemas relacionados ao trabalho.

5.3. Opiniões sobre o trabalho

A seção D do questionário continha vinte itens que investigavam algumas opiniões dos trabalhadores acerca de seu trabalho na penitenciária.

Dentre esses itens um abordava importância do trabalho: *Acha o trabalho o período mais importante do seu dia?*

Os resultados das respostas encontram-se na Tabela 15, na qual observa-se que a porcentagem de trabalhadores cujas respostas foram afirmativas foi praticamente igual à porcentagem de respostas negativas.

TABELA 15 - DISTRIBUIÇÃO TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP, SEGUNDO IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA AO PERÍODO DE TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

TRABALHO É PERÍODO MAIS IMPORTANTE DO DIA	Nº.	%
Sim	128	44,0
Não	129	44,3
Não sabe	34	11,7
TOTAL	291¹	100,0

1. Excluídos dez casos sem informação

Outro item da seção D do questionário indagava: *Mantidas suas condições atuais de trabalho, acha que você poderá continuar trabalhando sem muitas dificuldades por muitos anos?* Os resultados das respostas obtidas encontram-se na Tabela 16. Responderam negativamente 42,8% dos trabalhadores, o que indica insatisfação com o trabalho.

TABELA 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ- SP SEGUNDO POSSIBILIDADE DE PERMANECER OU NÃO NO MESMO TRABALHO SEM MUITAS DIFICULDADES. BOTUCATU, 2009.

POSSIBILIDADE DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO	Nº.	%
Sim	78	26,7
Não	125	42,8
Não sabe	89	30,5
TOTAL	292¹	100,0

1. Excluídos nove casos sem informação

Conforme descrito em *Casuística e Métodos*, a seção D do questionário possuía dezessete itens que abordavam aspectos relativos à satisfação no trabalho (retribuição sob forma de salário e outros benefícios, ambiente físico, horários de trabalho, relações inter-pessoais, possibilidade de evolução na carreira, reconhecimento profissional, variedade do trabalho, colaboração existente entre colegas, grau de autonomia, exigências físicas e exigências emocionais do trabalho). Trata-se de questões que foram pontuadas e as respostas classificadas de acordo com faixas de pontuação (16 a 28, muito insatisfeito; 29 a 40, insatisfeito; 41 a 52, satisfeito; 53 a 64, muito satisfeito).

Os resultados encontram-se na Tabela 17, verificando-se que 58,4% dos trabalhadores classificaram-se como satisfeitos ou muito satisfeitos com o trabalho e 41,6%, como insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

TABELA 17 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO GRAU DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

GRAU DE SATISFAÇÃO	Nº.	%
Muito insatisfeito	4	1,3
Insatisfeito	121	40,3
Satisfeito	163	54,4
Muito satisfeito	12	4,0
TOTAL	300¹	100,0

1 – Excluído um questionário incompleto

Na Tabela 18 encontra-se a distribuição dos trabalhadores penitenciários de acordo com os resultados do grau de satisfação com o trabalho, ter contato direto ou não com os presidiários. Não se observou associação entre grau de satisfação no trabalho e ter ou não contato direto com os presos.

TABELA 18 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO GRAU DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E CONTATO DIRETO COM PRESOS. BOTUCATU, 2009.

GRAU DE SATISFAÇÃO	CONTATO DIRETO		TOTAL
	Sim Nº. (%)	Não Nº. (%)	
Muito insatisfeito	1 (0,5)	3 (3,2)	4 (1,4)
Insatisfeito	81 (40,1)	39 (41,5)	120 (40,5)
Satisfeito	113 (55,9)	47 (50,0)	160 (54,1)
Muito satisfeito	7 (3,5)	5 (5,3)	12 (4,0)
TOTAL	202 (100,0)	94 (100,0)	296¹ (100,0)

1 – Excluídos cinco questionários incompletos.

Qui-quadrado=4,44 p=0,22

Na Tabela 19 encontram-se os resultados das respostas a dois itens da seção D do questionário. Uma das questões refere-se à opinião do trabalhador sobre a utilidade de seu trabalho para a sociedade e a outra, à satisfação / insatisfação com o mesmo. Trata-se de dois itens dos dezesseis que abordam grau de satisfação no trabalho. Observou-se associação entre utilidade do trabalho para a sociedade e satisfação no trabalho. Os trabalhadores que consideraram o trabalho útil ou muito útil apresentaram maior proporção de satisfeitos / muito satisfeitos em comparação com insatisfeitos / muito insatisfeitos (letras **A** e **B**). Entre os trabalhadores que consideraram o trabalho pouco útil ou nada útil à sociedade houve predomínio de respostas muito insatisfeito / insatisfeito (letras **B** e **A**).

TABELA 19 - DISTRIBUIÇÃO TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO OPINIÃO SOBRE A UTILIDADE E SE ESTÁ OU NÃO SATISFEITO COM SEU TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

SATISFAÇÃO ¹	UTILIDADE DO TRABALHO		TOTAL Nº. (%)
	Muito útil / útil	Pouco útil/ nada	
	Nº. (%)	Nº. (%)	
Muito satisfeito / satisfeito	65 (69,2) A	61 (29,8) B	126 (42,1)
Muito insatisfeito / insatisfeito	29 (30,8) B	144 (70,2) A	173 (57,9)
TOTAL	94 (100,0)	205 (100,0)	299² (100,0)

1 – Pesquisada por meio de pergunta única.

2 – Excluídos dois questionários incompletos

Qui-quadrado=41,02 p<0,0001

Letras maiúsculas comparam proporções nas colunas

Comparando-se os resultados das tabelas 17 e 19, verifica-se diminuição nas porcentagens relativas à satisfação / insatisfação no trabalho, respectivamente, de 58,4% (Tabela 17) para 42,1% (Tabela 19). Na primeira, trata-se dos resultados da pontuação de dezesseis questões sobre satisfação no trabalho, enquanto, na segunda, de resposta a questão única e direta.

5.4. Demanda/control e suporte

A parte C do questionário foi constituída pelos itens do *Job Content Questionnaire – JCQ*, simplificado por Theorell e validado para utilização no Brasil por Alves et al (2004). Trata-se de questionário com cinco questões que investigam as demandas psicológicas, seis questões que investigam o grau de controle do trabalhador sobre o próprio trabalho e seis questões acerca da existência de suporte social no trabalho.

Como pode-se conferir em *Casuística e Métodos*, as pontuações - mínima e máxima - para demandas psicológicas foram, respectivamente, 5 e 20 pontos; para controle e para suporte social no trabalho, essas pontuações foram, respectivamente, 6 e 24 pontos. Utilizou-se 12,5 como pontuação de corte para demandas psicológicas (baixas demandas para pontuações inferiores a esse valor e altas demandas para pontuações superiores). Já para controle e para suporte social no trabalho, o corte foi em 15 pontos.

FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ – SP SEGUNDO A SITUAÇÃO DE TRABALHO DE ACORDO COM O *JOB CONTENT QUESTIONNAIRE*. BOTUCATU, 2009.

CONTROLE	Elevado	BAIXO DESGASTE 25 (8,3%) trabalhadores	TRABALHO ATIVO 94 (31,2%) trabalhadores
	Baixo	TRABALHO PASSIVO 72 (23,9%) trabalhadores	ALTO DESGASTE 110 (36,6%) trabalhadores
		Baixas	Elevadas
		DEMANDAS PSICOLÓGICAS	

Em 11 questionários uma das questões referente aos itens demandas psicológicas ou ao item grau de controle sobre o trabalho não foi respondida. Em todos, verificou-se que a resposta não mudava a classificação de acordo com os pontos de corte, de modo que optou-se pela não exclusão desses questionários.

Os resultados apresentados na Figura 3 revelam que o grupo mais numeroso foi o de trabalhadores em situação de *alto desgaste*, ou seja, submetidos a elevadas demandas psicológicas e possuindo baixo grau de controle sobre o trabalho.

Estudo efetuado por Reis et al (2005) em professores da rede municipal de ensino da cidade de Vitória da Conquista – BA revelou que, em relação à situação de trabalho, 40,2% classificaram-se em *baixo desgaste*, 8,7%, em *trabalho passivo*, 39,8%, em *trabalho ativo* e 11,2% em *desgaste elevado*.

Araújo et al (2003) estudando trabalhadores de enfermagem de um hospital público de Salvador – BA observaram que, em relação à situação de trabalho definida pelo *Job Content Questionnaire*, 23,5% classificaram-se na situação de trabalho de *baixo desgaste*, 27,3%, na de *trabalho passivo*, 22,5%, na *trabalho ativo* e 26,7%, na de *desgaste elevado*. Esses resultados diferem dos observados nesta dissertação, cabendo ressaltar a natureza diversa das populações estudadas – professores e trabalhadores penitenciários.

Braga (2007) observou entre trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu – SP a seguinte distribuição no tocante à situação de trabalho avaliada pelo *Job Content Questionnaire*: *baixo desgaste*, 22,1%; *trabalho passivo*, 4,5%; *trabalho ativo*, 53,1% e *desgaste elevado*, 23,1%

Os resultados desses autores diferem dos observados nesta dissertação. Cabe salientar, entretanto, que trata-se de estudos em populações com ocupações de naturezas diversas, embora todas impliquem estabelecimento de relações interpessoais, fato sabidamente relacionado com exigências psicológicas elevadas.

A Tabela 20 apresenta os resultados da distribuição dos grupos de ocupação segundo classificação da situação de trabalho de acordo com o *Job*

Content Questionnaire – JCQ. Não houve associação entre grupo de ocupação e situação de trabalho.

TABELA 20 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO GRUPOS DE OCUPAÇÃO E SITUAÇÃO DE TRABALHO DE ACORDO COM O *JOB CONTENT QUESTIONNAIRE*. BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	GRUPOS DE OCUPAÇÃO		TOTAL
	Agentes de segurança	Outras	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
BAIXO DESGASTE	20 (8,0)	5 (9,8)	25 (8,3)
TRABALHO ATIVO	72 (28,8)	22 (43,1)	94 (31,2)
TRABALHO PASSIVO	61 (24,4)	11 (21,6)	72 (23,9)
ALTO DESGASTE	97 (38,8)	13 (25,5)	110 (36,6)
TOTAL	250 (100,0)	51 (100,0)	301 (100,0)

Qui-quadrado=5,15; p=0,16

Na Tabela 21 pode-se conferir os resultados acerca da percepção de suporte social no trabalho pelos 301 trabalhadores penitenciários: 188 (62,5%) obtiveram pontuação correspondente a suporte elevado e, 113 (37,5%), a baixo suporte.

Nessa tabela verifica-se que, no subgrupo de trabalhadores que referiram oportunidade de falar sobre problemas do trabalho *frequentemente / às vezes*, a porcentagem de trabalhadores com percepção de suporte social elevado foi significativamente superior à de trabalhadores com percepção de suporte social baixo. (Tabela 21, letras **a** e **b**). No tocante aos trabalhadores que referiram pouca ou nenhuma oportunidade de falar sobre os problemas do trabalho, não houve diferença em relação à percepção de suporte social no trabalho (letras **a** e **a**).

TABELA 21 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, DE ACORDO COM OPORTUNIDADE DE FALAR SOBRE PROBLEMAS DO TRABALHO E GRAU DE SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

OPORTUNIDADE DE FALAR SOBRE PROBLEMAS DO TRABALHO	SUPORTE SOCIAL		TOTAL Nº. (%)
	ELEVADO Nº. (%)	BAIXO Nº. (%)	
Freqüentemente / às vezes	145 (67,4) a A	70 (32,6) b B	215 (100,0)
Quase nunca / nunca	42 (50,6) a B	41 (49,4) a A	83 (100,0)
TOTAL	187 (62,7)	111 (37,3)	298¹ (100,0)

1. Desconsiderados três questionários incompletos.

Qui-quadrado=7,26 p=0,007

Teste de Goodman

Letras minúsculas comparam proporções nas linhas

Letras maiúsculas comparam proporções nas colunas

Ainda na Tabela 21, verifica-se que os trabalhadores que obtiveram pontuação correspondente a suporte social elevado apresentaram proporção significativamente mais elevada de respostas positivas em relação à oportunidade de falar sobre problemas do trabalho (letras **A** e **B**). Trata-se de resultados que, indiretamente, indicam coerência nas respostas, uma vez que oportunidade de falar sobre problemas do trabalho, pressupõe condições que são abordadas nas seis questões sobre suporte social no trabalho, como relacionamento entre colegas e chefias, contar com apoio e, ou compreensão dos colegas.

Para Karasek (2005), a ampliação do Modelo Demanda-Controlle pressupõe a necessidade de reconhecer as relações sociais no local de trabalho. Segundo esse autor a intensidade com que o apoio social é capaz de amortecer a tensão psicológica no trabalho depende do grau de integração social e emocional, bem como da confiança existente entre colegas de trabalho e supervisores.

A Tabela 22 apresenta a distribuição dos trabalhadores penitenciários de acordo com a situação de trabalho definida por meio do JCQ e grau de suporte social no trabalho, constatando-se associação

estatisticamente significativa entre essas variáveis. Na situação de trabalho *alto desgaste*, a proporção de trabalhadores com percepção de *suporte social elevado* foi inferior à proporção de trabalhadores com percepção de *baixo suporte* (letras **a** e **b**), observando-se o inverso na situação *trabalho passivo* (letras **b** e **a**). Não houve diferença em relação à percepção de suporte social no trabalho nas situações de *baixo desgaste* e de *trabalho ativo*.

TABELA 22 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO SITUAÇÃO DE TRABALHO DE ACORDO COM O JOB CONTENT QUESTIONNAIRE E SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO. BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	SUPORTE		TOTAL Nº. (%)
	ELEVADO Nº. (%)	BAIXO Nº. (%)	
Baixo desgaste	16 (8,5) a	9 (7,9) a	25 (8,3)
Trabalho ativo	61 (32,4) a	33 (29,2) a	94 (31,2)
Trabalho passivo	56 (29,8) a	16 (14,2) b	72 (23,9)
Alto desgaste	55 (29,3) b	55 (48,7) a	110 (36,6)
TOTAL	188 (100,0)	113 (100,0)	301 (100,0)

Qui-quadrado=14,75; p=0,02

Teste de Goodman

Letras minúsculas comparam proporções nas linhas

Na Tabela 23 encontram-se os resultados obtidos por meio do cruzamento satisfação / insatisfação no trabalho (seção D do questionário) com situação de trabalho de acordo como o *Job Content Questionnaire – JCQ*, observando-se associação estatisticamente significativa entre essas variáveis. Nas situações *baixo desgaste* e *trabalho ativo*, a proporção de satisfeitos com o trabalho predominou em relação aos insatisfeitos (letras **b** e **a**). Na situação de *trabalho passivo* e de *alto desgaste* não houve diferenças quanto à satisfação / insatisfação no trabalho.

TABELA 23 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SITUAÇÃO DE TRABALHO (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE). BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	GRAU DE SATISFAÇÃO		TOTAL
	Insatisfeito	Satisfeito	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
Baixo desgaste	6 (24,0) b	19 (76,0) a	25 (100,0)
Trabalho ativo	32 (34,0) b	62 (66,0) a	94 (100,0)
Trabalho passivo	36 (50,7) a	35 (49,3) a	71 (100,0)
Alto desgaste	51 (46,4) a	59 (53,6) a	110 (100,0)
TOTAL	125 (41,7)	175 (58,3)	300¹ (100,0)

1 – Desconsiderado um questionário incompleto. **Qui-quadrado=8,84; p=0,03**
Letras minúsculas comparam proporções nas linhas. Teste de Goodman

Na Tabela 24 encontram-se os resultados da distribuição dos trabalhadores segundo situação de trabalho e ter ou não contato direto com os detentos, não se constatando associação entre essas variáveis.

TABELA 24 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ - SP, SEGUNDO SITUAÇÃO DE TRABALHO (JCQ) E CONTATO DIRETO COM PRESIDÁRIOS. BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	CONTATO DIRETO COM DETENTOS		TOTAL
	SIM	NÃO	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
Baixo desgaste	15 (60,0)	10 (40,0)	25 (100,0)
Trabalho ativo	62 (66,7)	31 (33,3)	93 (100,0)
Trabalho passivo	44 (62,0)	27 (38,0)	71 (100,0)
Alto desgaste	81 (75,7)	26 (24,3)	107 (100,0)
TOTAL	202 (68,2)	94 (31,8)	296¹ (100,0)

1 – Desconsiderados cinco questionários incompletos. **Qui-quadrado = 4,92; p=0,18**

5.5. Ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC)

A presença de transtornos mentais comuns foi pesquisada utilizando-se o *Self Reporting Questionnaire* – SRQ-20, validado para utilização no Brasil por Mari & Willians (1986).

Este questionário já foi aplicado em, pelo menos, três estudos realizados em Botucatu: um estudo populacional (LIMA, 2004), um estudo de trabalhadores da rede básica de saúde (BRAGA, 2007) e uma pesquisa entre estudantes de medicina (LIMA et al, 2006).

TABELA 25 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

TMC	Nº.	%
SIM	155	51,8%
NÃO	144	48,2%
TOTAL	299¹	100%

1. Desconsiderados dois questionários incompletos

Da mesma forma que nos estudos mencionados no parágrafo precedente, os pontos de corte adotados nesta dissertação foram 5/6 para homens e 7/8 para mulheres.

Verifica-se na Tabela 25 que, dos 299 trabalhadores penitenciários que responderam todas as questões do SRQ-20, mais da metade apresentou transtornos mentais comuns.

Para a população de Botucatu - SP, Lima (2004), encontrou prevalência de TMC de 21,7% e, em profissionais da rede básica de saúde da mesma localidade, Braga (2007) encontrou prevalência de 42,6%. Sobrinho (2006) encontrou prevalência de TMC de 26% entre médicos de Salvador-BA.

Nesta dissertação, a porcentagem de trabalhadores apresentando

TMC foi bastante superior à observada pelos autores citados. Foi também superior ao constatado por Fernandes et al (2002), em trabalhadores de penitenciárias da cidade de Salvador – BA, cujo estudo revelou que 30,7% dos trabalhadores amostrados apresentavam esses transtornos.

A elevada porcentagem de trabalhadores penitenciários apresentando transtornos mentais comuns, observada nesta dissertação, pode estar subestimada. Isto porque não foi possível neutralizar, pelo menos em parte, o *efeito do trabalhador sadio*, através da inclusão na pesquisa dos 132 trabalhadores penitenciários afastados por doença, cujos endereços a direção das penitenciárias não pode fornecer por razões de segurança..

A Tabela 26 apresenta a distribuição dos trabalhadores penitenciários de acordo com a escolaridade e ocorrência de transtornos mentais comuns, verificando-se que não houve associação entre essas variáveis.

TABELA 26 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO GRAU DE ESCOLARIDADE E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

ESCOLARIDADE	TMC		TOTAL
	SIM	NÃO	
	Nº. (%)	Nº. (%)	
Fundamental	11 (57,9)	8 (42,1)	19 (100,0)
Médio	80 (53,0)	71 (47,0)	151 (100,0)
Superior	61 (48,4)	65 (51,6)	126 (100,0)
TOTAL	152 (50,8)	144 (48,2)	299 (100,0)

Qui-quadrado = 0,92; p=0,63

No estudo realizado por Braga (2007) entre trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu, foi observada associação entre escolaridade e ocorrência de transtornos mentais comuns. Também Lima et al. (1999),

Ludermir & Melo Filho (2002) e Lima (2004) encontraram associação entre baixa escolaridade e ocorrência de transtornos mentais comuns. Cabe assinalar que, nesta dissertação, 92,6% dos trabalhadores penitenciários apresentavam escolaridade média ou superior, mais elevada do que a dos trabalhadores dos estudos citados.

A Tabela 27 apresenta a distribuição dos trabalhadores penitenciários segundo grupo de ocupação e ocorrência de transtornos mentais comuns. Não houve associação entre grupo de ocupação e ocorrência de TMC.

TABELA 27- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO GRUPOS DE OCUPAÇÃO E PRESENÇA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS (TMC). BOTUCATU, 2009.

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	TMC		TOTAL
	SIM	NÃO	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
Agentes penitenciários	126 (50,8)	122 (49,2)	248 (100,0)
Demais ocupações	29 (56,8)	22 (43,2)	51 (100,0)
TOTAL	155 (51,8)	144 (48,2)	299¹ (100,0)

1 –Desconsiderados três questionários incompletos. **Qui-quadrado=5,62; p=0,08**

Os resultados referentes à ocorrência de transtornos mentais comuns e trabalhar ou não em contato direto com os detentos encontram-se na Tabela 28. Não se observou associação essas variáveis.

TABELA 28 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO TER OU NÃO CONTATO DIRETO COM DETENTOS E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

CONTATO DIRETO	TMC		TOTAL
	SIM	NÃO	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
SIM	106 (68,8)	94 (67,1)	200 (68,0)
NÃO	48 (31,2)	46 (32,9)	94 (32,0)
TOTAL	154 (100,0)	140 (100,0)	294 (100,0)

1 – Desconsiderados sete questionários incompletos Qui-quadrado = 0,09 p=0,76

A Tabela 29 apresenta os resultados da distribuição dos trabalhadores penitenciários segundo ter ou não sofrido agressões de detentos no trabalho e ocorrência de transtornos mentais comuns, observando associação estatisticamente significativa entre essas variáveis. A porcentagem de trabalhadores com TMC agredidos no trabalho foi significativamente superior à dos não agredidos (letras **A** e **B**), o que não ocorreu os trabalhadores que não apresentaram transtornos mentais comuns (letras **A** e **A**).

TABELA 29 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO TER OU NÃO SIDO AGREDIDO NO TRABALHO POR DETENTOS E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

AGRESSÃO	TMC		TOTAL
	SIM	NÃO	
	Nº. (%)	Nº. (%)	Nº. (%)
SIM	123 (79,3) a A	77 (53,5) b A	200 (66,4)
NÃO	32 (20,7) b B	67 (46,5) a A	99 (33,6)
TOTAL	155 (100,0)	144 (100,0)	299 ¹ (100,0)

1 – Desconsiderados dois questionários incompletos Qui-quadrado = 22,57 p <0,0001
Letras minúsculas comparam proporções nas linhas
Letras maiúsculas comparam proporções nas colunas Teste de Goodman

Quando se considera a ocorrência ou não de agressão, verifica-se que os trabalhadores agredidos no trabalho apresentaram maior proporção de TMC (letras **a** e **b**), enquanto os trabalhadores não agredidos apresentaram menor proporção desses transtornos (letras **b** e **a**).

Esse aspecto do trabalho não foi analisado por autores que estudaram condições de trabalho penitenciário como Fernandes (2002) e Vasconcelos (2000).

A distribuição dos trabalhadores penitenciários de acordo com a importância atribuída ao período de trabalho e a ocorrência de transtornos mentais comuns encontra-se na Tabela 30, observando-se associação estatisticamente significativa entre as variáveis. A porcentagem dos trabalhadores com transtornos mentais comuns foi significativamente menor entre os trabalhadores que consideraram o trabalho como o período mais importante do dia. (letras **b** e **a** na Tabela 30). Para os trabalhadores que não consideraram o trabalho como o período mais importante do dia, bem como para os que não souberam responder, não houve diferença na ocorrência de TMC. (letras **a** e **a** na Tabela 30).

TABELA 30- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO A IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA AO PERÍODO DE TRABALHO E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

TRABALHO É O PERÍODO MAIS IMPORTANTE DO DIA	TMC		TOTAL Nº. (%)
	SIM Nº. (%)	NÃO Nº. (%)	
Sim	57 (37,2) b	71 (51,5) a	128 (44,0)
Não	75 (49,1) a	54 (39,1) a	129 (44,3)
Não sabe	21 (13,7) a	13 (9,4) a	34 (11,7)
TOTAL	153 (100,0)	138 (100,0)	291¹ (100,0)

1. Desconsiderados dez questionários sem informação **Qui-quadrado = 6,07 p=0,048**
Letras minúsculas comparam proporções nas linhas

Encontra-se na Tabela 31, a distribuição dos trabalhadores penitenciários de acordo com a resposta à questão sobre possibilidade de permanecer trabalhando no estabelecimento prisional por muitos anos - mantidas as condições de trabalho - e a ocorrência de transtornos mentais comuns. Observou-se associação estatisticamente significativa entre essas variáveis. Entre os trabalhadores que responderam afirmativamente à questão, a proporção de TMC foi menor (letras **b** e **a**), do que a observada entre os que responderam negativamente (letras **a** e **b**).

TABELA 31 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ- SP SEGUNDO POSSIBILIDADE DE PERMANECER NO TRABALHO POR MUITOS ANOS SEM MUITAS DIFICULDADES E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

POSSIBILIDADE DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO	TMC		TOTAL Nº. (%)
	SIM Nº. (%)	NÃO Nº. (%)	
Sim	17 (11,1) b	61(44,2) a	78 (26,7)
Não	88 (57,1) a	37 (26,8) b	125 (42,8)
Não sabe	49 (31,8) a	40 (29,0) a	89 (30,5)
TOTAL	154 (100,0)	138 (100,0)	292¹ (100,0)

1. Excluídos nove casos sem informação

Qui-quadrado = 45,79 p=<0,0001

Letras minúsculas comparam proporções nas linhas

A Tabela 32 mostra os resultados da distribuição dos trabalhadores penitenciários segundo ocorrência de transtornos mentais comuns e grau de satisfação / insatisfação no trabalho. Constatou-se associação estatisticamente significativa entre essas variáveis. Verifica-se que os trabalhadores muito satisfeitos / satisfeitos com o trabalho apresentam menor proporção de TMC do que os insatisfeitos / muito insatisfeitos.

TABELA 32 - DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ- SP SEGUNDO SATISFAÇÃO / INSATISFAÇÃO NO TRABALHO E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS. BOTUCATU, 2009.

SATISFAÇÃO / INSATISFAÇÃO NO TRABALHO	TMC		TOTAL Nº. (%)
	SIM Nº. (%)	NÃO Nº. (%)	
Muito satisfeito /satisfeito	74 (42,5) b	100 (57,5) a	174 (100,0)
Insatisfeito / muito insatisfeito	81 (65,3) a	43 (34,7) b	124 (100,0)
TOTAL	155 (52,0)	143 (48,0)	298¹ (100,0)

1. Desconsiderados três questionários incompletos.

Qui-quadrado = 15,07 p=0,0001

TABELA 33 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, DE ACORDO COM A SITUAÇÃO DE TRABALHO AVALIADA PELO *JOB CONTENT QUESTIONNAIRE* E OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS (TMC). BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	TMC		TOTAL Nº. (%)
	SIM Nº. (%)	NÃO Nº. (%)	
Baixo desgaste	12 (48,0) a C	13 (52,0) a C	25 (100,0)
Trabalho Ativo	43 (46,7) a B	49 (53,3) a A	92 (100,0)
Trabalho Passivo	25 (34,7) b B	47 (65,3) a A	72 (100,0)
Alto Desgaste	75 (68,2) a A	35 (31,8) b B	110 (100,0)
TOTAL	155 (51,8)	144 (48,2)	299¹ (100,0)

1 – Desconsiderados dois questionários incompletos.

Qui-quadrado=53,78; p<0,0001

Letras minúsculas comparam proporções nas linhas

Letras maiúsculas comparam proporções nas colunas

Teste de Goodman

A tabela 33 mostra os resultados da distribuição dos trabalhadores penitenciários segundo situação de trabalho, obtida a partir das pontuações do *Job Content Questionnaire*, e a presença de transtornos mentais comuns. Constatou-se associação estatisticamente significantes entre essas duas variáveis. Nas situações de *trabalho ativo* e de *trabalho passivo* não houve diferença na ocorrência de TMC (letras **B** e **B**). Entretanto, a ocorrência de TMC nestas duas situações (*trabalho ativo* e *trabalho passivo*) diferiram da observada na situação de *baixo desgaste* (letra **C**) e, na situação de *alto desgaste* (letra **A**).

A proporção de TMC foi significativamente maior na situação de *alto desgaste* (letras **a** e **b**) e menor na situação de *trabalho passivo*.

O encontro de 68,2% de trabalhadores com TMC na situação de trabalho de *alto desgaste* constitui importante sinal de alerta por seu nível elevado. Entre trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu-SP apresentando *alto desgaste*, Braga (2007) encontrou prevalência de 64,4% de TMC, cifra considerada muito elevada pela autora. Trata-se de resultado de acordo com a literatura (ARAÚJO et al., 2003; KARASEK, 2005; REIS, 2005; SOBRINHO et al., 2006), pois, a situação de *desgaste elevado* apresenta maior risco à saúde

A Tabela 34 apresenta a distribuição da ocorrência de transtornos mentais comuns segundo situação de trabalho e percepção de suporte social no trabalho. Houve associação estatisticamente significativa entre as proporções de ocorrência de transtornos mentais comuns nas situações de baixo desgaste, trabalho ativo e alto desgaste de acordo com a percepção de suporte social no trabalho, sendo que as proporções de TMC foram mais elevadas na condição de baixo suporte.

TABELA 34 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO SITUAÇÃO DE TRABALHO, SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO E OCORRÊNCIA DE TMC. BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO						TOTAL
	ELEVADO			BAIXO			
	TMC+	TMC-	Sub total	TMC+	TMC-	Sub total	
BAIXO DESGASTE	5 (31,2) b	11 (68,8)	16 (100,0)	7 (77,8) a	2 (22,2)	9 (100,0)	25
TRABALHO ATIVO	21 (35,0) b	39 (65,0)	60 (100,0)	22 (68,7) a	10 (31,3)	32 (100,0)	92
TRABALHO PASSIVO	20 (35,7) a	36 (64,3)	56 (100,0)	5 (31,2) a	11 (68,8)	16 (100,0)	72
ALTO DESGASTE	33 (60,0) b	22 (40,0)	55 (100,0)	42 (76,4) a	13 (23,6)	55 (100,0)	110
TOTAL	79 (42,2)	108 (57,8)	187 (100,0)	76 (67,9)	36 (32,1)	112 (100,0)	299 ¹

1 – Desconsiderados dois questionários incompletos.

Teste para comparação de proporções utilizando a distribuição normal
P<0,05

TABELA 35 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES PENITENCIÁRIOS DE AVARÉ-SP, SEGUNDO SITUAÇÃO DE TRABALHO (JCQ), CONTATO DIRETO COM DETENTOS E OCORRÊNCIA DE TMC. BOTUCATU, 2009.

SITUAÇÃO DE TRABALHO	CONTATO DIRETO COM PRESOS						TOTAL
	SIM			NÃO			
	TMC+	TMC-	Sub total	TMC+	TMC-	Sub total	
BAIXO DESGASTE	8 (53,3)	7 (46,7)	15 (100,0)	4 (40,0)	6 (60,0)	10 (100,0)	25
TRABALHO ATIVO	28 (46,7)	32 (53,3)	60 (100,0)	15 (48,4)	16 (51,6)	31 (100,0)	91
TRABALHO PASSIVO	15 (34,1)	29 (65,9)	44 (100,0)	10 (37,0)	17 (63,0)	27 (100,0)	71
ALTO DESGASTE	55 (67,9)	26 (32,1)	81 (100,0)	19 (73,1)	7 (26,9)	26 (100,0)	107
TOTAL	106 (53,0)	94 (47,0)	200 (100,0)	48 (51,1)	46 (48,9)	94 (100,0)	294 ¹

1 – Desconsiderados sete questionários incompletos P>0,05

A Tabela 35 apresenta a distribuição da ocorrência de transtornos mentais comuns segundo situação de trabalho e execução de atividades que implicam em contato direto com os detentos. Não houve associação estatisticamente significativa entre as proporções de ocorrência de transtornos mentais comuns nas diferentes situações de trabalho e ter ou não contato direto com os detentos.

Nesta dissertação, o contacto direto com detentos não se associou com (a) grau de satisfação no trabalho (Tabela 18); (b) situação de trabalho segundo o JCQ (Tabela 24); (c) ocorrência de transtornos mentais comuns (Tabela 28). Estes resultados indicam a necessidade de aprofundar a investigação acerca do papel representado pelo contato cotidiano com detentos sobre a saúde mental dos trabalhadores penitenciários. Sobretudo conhecendo-se a violência que impera nas penitenciárias em geral e, particularmente, nas do estado de São Paulo.

5.6. Respostas à questão aberta

No último item do questionário solicitava-se ao trabalhador: *Escreva com suas próprias palavras o problema que mais deixa você chateado ou nervoso ou irritado ou perturbado na relação com os presos.*

Dos 301 trabalhadores, 223 atenderam essa solicitação, porém sem se restringir à *relação com os presos*. Estas respostas foram lidas cuidadosamente e, preliminarmente, classificadas segundo o aspecto abordado pelo trabalhador.

Mais da metade dos trabalhadores registraram desrespeito e, ou à indisciplina por parte dos detentos, freqüentemente referindo-se a eles como “*folgados*”; outros aspectos abordados por numerosos trabalhadores foram medo e falta de segurança, leis brandas e, ou permissivas, aspectos da organização do trabalho, interferência “*indevida*” de organizações de direitos humanos, e ação de facções criminosas nas penitenciárias. Algumas das frases consideradas mais ilustrativas nessa análise preliminar estão reproduzidas a seguir:

“Com relação aos presos o que me deixa chateado é que depois de desdobrar para atende-los, não pensam nem um pouco em ninguém, numa rebelião por exemplo não estão nem ai para pegar alguém de refém. A cobrança é muito grande.”

“Não temos mais autoridades sobre os sentenciados, hoje os presos não tem mais medo de nada, tão pouco das autoridade constituídas.”

“A ironia e à arrogância e a certeza de impunidade deles (presos).”

“A inversão de valores entre os funcionários e os presos que tratam o funcionário como um constante refém e empregado.”

“Falta de respeito dos presos com os funcionários e ações covardes que esses presos cometem e ficam impunes.”

“Os presos sabem que o sistema prisional esta nas mãos deles, a hora que eles quiserem te fazer de refém, por isso não respeitam mais os funcionários.”

“Ameaças constantes. O ódio deles pela minha profissão.”

“A falta de punição exemplar por parte dos governantes, nos presos irrecuperáveis, membros de facções criminosas, líderes de rebeliões, etc. em outras palavras, a lei deveria ser mudada, direitos humanos para humanos direitos.”

“Regalia dos presos. Leis muito brandas É o excesso de direito que os presos tem, pois eles podem nos matar, ameaçar fazem o que quiser e não sofrem nenhuma

punição, é só deixar-nos trabalhar conforme alguns anos atrás que o sistema vai ficar perfeito.”

“Teria que ter leis mais rígidas no cumprimento de suas penas “ muita mordomia” que pessoas que não são condenadas não possuem na vida extra-cárcere.”

“Os presos tem mais direitos do que uma pessoa livre”

“Os presos tem muitos direitos e poucos deveres, enquanto os ASPs muitos deveres e poucos direitos, e o salário é muito baixo pela periculosidade do serviço.”

“O valor que o Estado dá ao preso. (É uma inversão de valores, o errado é certo é o errado), não dá para trabalhar. (sem moral)”

“Falta de segurança muitos presos para poucos Agentes”

“Superlotação carcerária.”

“Falta de estrutura para o trabalho”

“A mesma coisa sempre com (perguntas, ações e reações), obs: mesmice.”

“Quando tenho que fazer algo fora das normas de procedimento”

“A falta de amparo por parte dos superiores e a falta de condições e autonomia para tomar decisões pois a maioria de nós ASP, temos as mãos atadas.”

“É estar a todo momento a espera de um ataque ou uma agressão, com risco de minha vida e assim ter até que tirar a vida desse agressor”

“O risco que corro, como também os colegas correm, de sofrerem lesões ou mesmo morte, dentro e fora da Penitenciária.”

“Ficar de refém, ou ser morto.”

“O ambiente tenso no trabalho, a insegurança.”

O nosso maior problema é quando ocorre rebeliões, por isso nós trabalhamos constantemente sob tensão, pois nunca se sabe quando poderá ocorrer.

“Na relação com os “presos” ou sentenciados o que me deixa chateado é que o governo aceita tudo, dos “direitos humanos” e os sentenciados tem muita “liberdade” no presídio.”

“Porque só o sentenciados tem direitos humanos”

“Impunidade organizações que encara os presos como vítimas cultura de levar vantagens em tudo.”

“O que me deixa chateado, é o direito humanos; que só existe para quem comete crime e para os familiares das vítimas não existem.”

“A não conscientização da sociedade, dos familiares, da mídia sobre os deveres do preso apenas conhecem direitos, sendo que na realidade eles tem tudo o que necessitam e que a sociedade trabalhadora não conta com tantos recursos e assistência, médicos hospital, direitos humanos, assistência judiciária, proteção, alimentação roupas lavadas, direito a visitas intimas as quais aumenta a natalidade de filhos sem pai se a sociedade acordasse e fizesse um levantamento dos

filhos de cadeia os quais vão também fazer parte das estatísticas dos menos privilegiados pois crescem conhecendo o mundo daqui acreditando ser esta a sua realidade e por aí afora, etc.”

“O controle cada vez maior das facções criminosas que muitas vezes causa um relaxamento na disciplina da unidade.”

“A atual situação do sistema penitenciário com a ideologia das facções criminosas.”

“A convivência com o preso suga a energia, ou melhor, a pouca energia positiva que ainda nos resta.”

“O que me deixa triste nesta relação é ver um semelhante nesta situação entre parentes preso, ou o homem não foi feito para viver dessa forma, porém a falta de amor próprio e ao próximo muitas vezes acaba dessa forma, isso é muito triste.”

“Trabalhar com pessoas já é difícil, e pessoas confinadas mais ainda, mas nada fora do normal.”

“Não gosto de presos.”

“A certeza de que nenhum deles vai se regenerar.”

“Porque este trabalho não recupera ninguém, pelo contrário, piora os presos e afeta mentalmente todos os funcionários.”

Três funcionários manifestaram contrariedade acerca da forma como os presos são tratados e julgou-se importante reproduzir seus comentários:

“Apesar de estarem presos, muitos deles são maltratados, humilhados, isso me irrita.”

“Muitas vezes a falta de interesse do estado nas relações que envolve os problemas das unidades em geral, e principalmente a valorização e capacitação do seus servidores faz com que haja total desinteresse profissional e desmotivação para melhorar nosso trabalho e a tão sonhada reintegração social dos presos para sociedade.”

“A falta de profissionalismo do servidor para com os sentenciados.”

O encontro de comentários em 74% dos questionários (223/301) na questão aberta foi inesperado. Este fato pode ser considerado indício de preocupação dos trabalhadores em atender às solicitações do pesquisador.

Cabe assinalar que trata-se de abordagem preliminar e que os comentários serão objeto de análise mais aprofundada.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

“A instituição prisão, imersa no dilema entre ser ao mesmo tempo ‘aparelho disciplinar exaustivo’ e ‘instrumento de transformação dos indivíduos’, vem demonstrando, através dos tempos, para que lado tende a sua escolha. A própria perpetuação de seu caráter, inerentemente repressivo, dissipa qualquer crença em alcançar propósitos ressocializadores.”
(VASCONCELOS, 2000, p. 60).

Embora o caráter contraditório da instituição penitenciária - tão bem resumido na citação acima - não tenha sido objeto desta dissertação, não é possível deixar de mencioná-lo, pois, permeia o trabalho executado no interior desses estabelecimentos.

A escassez de pesquisas sobre condições de trabalho nas penitenciárias - e suas conseqüências para a saúde dos trabalhadores -, constatada desde o início da elaboração desta dissertação, pode ser considerada como um dos sinais de descaso com a saúde e bem estar desses funcionários do Estado.

Apesar das limitações já discutidas, este estudo revela que vários aspectos do trabalho nas penitenciárias estaduais de Avaré-SP estão associados ao sofrimento mental dos trabalhadores e espera-se que seus resultados possam contribuir para esclarecê-los.

O fato de cerca de um quinto dos trabalhadores das penitenciárias de Avaré-SP encontrar-se afastado por motivo de doença constitui importante sinal de alerta de que as condições de trabalho nesses estabelecimentos são insatisfatórias.

Em razão da natureza de suas ocupações muitos trabalhadores referiram ter sofrido agressões - no trabalho e fora dele. Muitos registraram temer por sua segurança, pois sabem que podem ser mortos no exercício de seu trabalho ou em virtude dele.

Mais de dois terços dos trabalhadores não acreditam na utilidade social do trabalho que executam. Numerosos trabalhadores revelaram

insatisfação com o trabalho. Apenas pequena porcentagem de funcionários acredita que, mantidas as condições de trabalho, poderão trabalhar por longo tempo na instituição.

A elevada ocorrência de transtornos mentais comuns constitui um dos efeitos que se associam a essas condições de trabalho perversas - levar o trabalhador ao encontro da morte ao invés de propiciar meios para melhorar sua qualidade de vida.

Em Saúde do Trabalhador é consensual que a prevenção de agravos relacionados ao trabalho passa obrigatoriamente por mudanças no ambientes e nas condições de trabalho.

Face à natureza contraditória das penitenciárias e, respeitando os limites impostos pelos objetivos e métodos desta dissertação, pode-se afirmar a necessidade urgente de adoção de medidas visando modificar alguns dos aspectos do trabalho nas penitenciárias estudadas. Mas não apenas nestas, pois, provavelmente, muitas das condições de trabalho observadas nas penitenciárias de Avaré-SP, poderão se repetir em outros estabelecimentos do estado de São Paulo.

Algumas dessas medidas podem ser adotadas no curto prazo.

A periculosidade e o desgaste psíquico, presentes no cotidiano do trabalho penitenciário, tornam crucial a capacitação adequada desses trabalhadores, aspecto insuficientemente explorado nesta dissertação. Assim uma primeira proposta consiste exatamente em analisar as características e a frequência das capacitações oferecidas aos trabalhadores e, se necessário, adequá-las e avaliar seus resultados.

A segunda proposta relaciona-se à constatação de associação entre grau elevado de percepção de suporte social e menor proporção de transtornos mentais comuns, inclusive na situação de trabalho de alto desgaste, observado nesta dissertação. Este fato, aliado ao que se conhece a partir de estudos existentes na literatura científica, indica a pertinência da adoção de programas de apoio social aos trabalhadores. Sobretudo por tratar-se de medida passível de adoção quase imediata. Sugere-se que a equipe que venha a ser encarregada desse suporte seja completamente desvinculada das

penitenciárias, tanto do ponto de vista administrativo, como no tocante às suas instalações físicas.

A terceira proposta parte da consideração acerca do perigo e do desgaste psíquico implicados no trabalho penitenciário e diz respeito à justa retribuição em termos salariais e de outros benefícios, à adequação do efetivo de trabalhadores ao número de detentos, à diminuição da jornada de trabalho, à reorganização dos horários de trabalho, dentre outros. Trata-se de aspectos que não podem ser negligenciados por influenciar enormemente, não só a satisfação no trabalho, como qualidade do trabalho realizado.

A quarta proposta refere-se à criação de espaços na instituição para que os trabalhadores se manifestem e, sobretudo, sejam ouvidos.

Face aos numerosos aspectos potencialmente agressivos à saúde dos trabalhadores identificados ao longo da realização deste estudo, é imperioso:

1º) adotar medidas emergenciais que aliviem a situação de sofrimento psíquico dos trabalhadores penitenciários, algumas das quais apresentadas como propostas;

2º) aprofundar o estudo das condições de trabalho penitenciário, seja pela ampliação de investigações quantitativas, seja por meio de estudos qualitativos.

7. REFERÊNCIAS³

³ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação – Referências – Elaboração. Rio de Janeiro, 2002. 22p.

NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE. **List of journals indexed in Index Medicus**. Washington, 2001. 240p.

- ADORNO, S; SALLA, F. Criminalidade organizada nas prisões e os ataques do PCC. **Estudos Avançados** v. 21 n. 61, p.7-29, 2007.
- ALVES, M. G. M. et al. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Rev. Saúde Pública**, v.38, n.2, p. 164-171, 2004.
- ANTUNES, R., **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e as centralidades do mundo no trabalho. São Paulo: Cortez, 1995, 158p.
- ARAÚJO, T. M. et al. Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. **Rev. Saúde Pública**, v.37, n.4, p. 424-433, 2003.
- ARAÚJO, T.M. et al. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Control. **Ciênc. Saúde Colet.**, v. 8, n.4, p. 991-1003, 2003b.
- ARAÚJO, T.M. et al. Saúde e trabalho docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva. **Educ. Rev.**, n.37, p.183-212, 2003a.
- ASSENATO, G. et al. La metodologia epidemiologica in medicina del lavoro. In: ABROSI, G.; FOÀ, V. **Tratato di medicina del lavoro**. Turim: Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1996. p. 63-113.
- BELKIC, K. L,et al. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? **Scand. J. Work Environ. Health**, v.30, n.2, p.85-128,2004.
- BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 282p.
- BETANCOURT, O. Teoria e prática de la salud de los trabajadores. *In autores do livro **La salud y el trabajo**: reflexiones teorico-metodológicas*.Quito: Organización Panamericana de la Salud (OPS). 1995.p._-._.
- BOCCALON, P. et al. Stress e burnout tra allevi infermieri ed infermieri di um’azienda ospedaliera. In: CONGRESSO NAZIONALE S.I.

DELCOR, N. R. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia. **Cad. Saúde Pública**, v. 20,n. 1p.187-196, 2004

DIAZ-SERRANO, L.; VIEIRA, J.A.C. **Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union**: empirical evidence from fourteen countries. Ireland: National University of Ireland,2005.p.1-25. (Economics Department Working Paper Series).

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. **Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report, 2006** <http://www.eurofound.eu.int> Consultado/baixado em 02 de janeiro de 2007. Disponível apenas em meio eletrônico

FARAGHER, E. B.; CASS,M.; COOPER, C. L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. **Occup. Environ. Med.**,v.62,p.109-112,2005.

FERNANDES, R.C.P. et al. Trabalho e Cárcere: um estudo com agentes penitenciários da região metropolitana de Salvador, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v.18, p. 807-816, 2002.

GUTIERRES, M. Atentados do PCC paralisam maior cidade do país. Retrospectiva 2006. Disponível em <http://noticias.uol.com.br/ultnot/retrospectiva/2006/materias/pcc.jhtm>. acesso em: 05abr.2009.

HACKER, W. **Mental Workload**. Geneve: International Labour Organization, 2005. 1CD-Rom.

HOUTMAN, I.L.D.; KOMPIER, M.A.J. Trabajo e salud mental. **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Genebra: 2005 p.52-55.

KARASEK, R.; Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. Geneva: International Labour Organization, 2005. 1 CD-Rom.

- KARASEK, R. et al. The Job content questionnaire (JCQ): An instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. **Occup. Health Psychol.**, v 3, n. 4.; 322-355, 1998.
- KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work:** stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books Inc, Publishers, 1990. 381p.
- KURTZ, R. Absoluter mehrwert. Disponível em: <<http://www.exit-online.org>>. Acesso em:24 out. 2005.
- LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. Stress, appraisal and coping. New York, Springer. In: BRUCHON-SCHWEITZER, M.; DANTZER, R. **Introduction à la psychologie de la santé.** Paris: Presses Universitaires de France, 1994. p.13-41.
- LEPLAT, J. Developpement et dégradation des habilités dans le travail. In: **Société de psychologie.** psychologie du travail. Équilibre ou fatigue para le Travail? Paris: Entreprise Moderne d'Édition, 1980. p. 55-63.
- LIMA, M. C. P.; DOMINGUES, M. S.; CERQUEIRA, A. T. A. R. Prevalência e fatores de risco para transtornos mentais comuns entre estudantes de medicina. **Rev. Saúde Pública**, , v. 40, n. 6: 1035-1041, 2006.
- LIMA, M. S.; SOARES, B.G.O.; MARI, J.J. Saúde e doença mental em Pelotas, RS: um estudo populacional. **Rev. Psiquiatr. Clín.**, v.26, n.5 , p. 225-235, 1999.
- LIMA, M.C.P. **Transtornos mentais comuns e uso de álcool na população urbana de Botucatu – SP:** um estudo de co-morbidade e utilização de serviços. 2004. 146p. Tese (Doutorado) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- LOPES, R. O Cotidiano da Violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. **Psicología para América Latina**, v.__,n.__, p. 1–8, 2002.

- LUDERMIR, A.B. Inserção produtiva, gênero e saúde mental. **Cad. Saúde Pública**, v.16, n.3, p. 647-659, 2000.
- LUDERMIR, A.B.; MELO-FILHO, D. A. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. **Rev. Saúde Pública**, v. 36, n. 2, p. 213-221, 2002.
- MARI, J.J.; WILLIAMS, P.A validity study of a psychiatric screening questionnaire (SRQ-20) in primary care in the city of São Paulo. **Br. J. Psychiatry**, v 148, p. 23-26. 1986.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A.I.B.B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cad, Psicol, Soc, Trab.**, v. 6, p. 59-78, 2003.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A.I.B.B.; LATORRE, M. R. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública**, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.
- PESTANA, J.C. Novo processo de seleção e formação para o funcionalismo penitenciário. **Revista do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo**. São Paulo, a. IV- nº 2, apud LOPES, R. O Cotidiano da Violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. **Psicología para América Latina**, v. __, n. __, p. 1-8, 2002.
- POCHAMANN, M. **O emprego na globalização, a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001. 151p.
- POCHAMANN, M. O valor estratégico da reforma trabalhista. **Debate Sind.** , n. 47, p.3, 2004.
- REIS, E.J.F.B. et al. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 21 n.5,p.1480-1490, 2005.

- RUBINO, G.F.; PETTINATI, L. Evoluzione storica del lavoro umano. In: RUBINO, G.F.; PETTINATI, L. **Elementi di medicina del lavoro**. Torino: Edizione Minerva Medica, 4. ed. 1992. p. 1-11.
- SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, R. **Patologia do trabalho: atualizada e ampliada**. São Paulo: Atheneu, 2003. p.1141-1182.
- SOBRINHO, C. L. N. et al. Condições de trabalho e saúde mental dos médicos de Salvador, Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 22, n. 1, p. 131-140, 2006.
- SOUZA, M. F. M.; SILVA, G. R. Risco de distúrbios psíquicos menores em área metropolitana na região Sudeste do Brasil. **Rev. Saúde Pública**, v. 32, n. 1, p. 50-58, 1998.
- TEIXEIRA, A. **Do sujeito de direito ao estado de exceção: o percurso contemporâneo do sistema penitenciário brasileiro 2006**.182p. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo.
- VASCONCELOS, A. S. E. A. **Saúde Sob Custódia: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro. 2000.**_ F. Dissertação (Mestrado).Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de Ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, 1994. 191p.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **A user's guide to the Self Reporting Questionnaire (SRQ)**. Geneva: Division of Mental Health, 1994. 80p.
- ZAR, J. H. **Biostatistical Analysis**. Prentice Hall, 4 ed. New Jersey, 1999, 663p.

ANEXOS

14. Se faz horas-extras, elas são pagas
- ____ a) Pelo nº de horas extras feitas
 ____ b) Até determinado limite
 ____ c) Quando há recurso
 ____ d) Não são pagas
 ____ e) São descontadas
15. Você tira férias todo ano?
- ____ a) Sim, sem nenhuma dificuldade
 ____ b) Sim, mas me adaptando às exigências do serviço, sem conseguir tirar férias quando quero.
 ____ c) Não, porque a necessidade do serviço não permite tirar as férias regulamentares a que tenho direito.
16. Função que exerce _____
17. Você recebeu alguma capacitação ou curso ou treinamento para exercer sua função? SIM _____ NÃO _____
18. Se SIM, quantos? _____
19. Se sim, em relação à utilidade para seu trabalho atual, esta capacitação / curso / treinamento foram:
- ____ a) Muito úteis
 ____ b) Razoavelmente úteis
 ____ c) Pouco úteis
 ____ d) Inúteis
20. Há quanto tempo trabalha no sistema prisional? _____ anos e, ou
 _____ meses
21. Há quanto tempo trabalha nesta penitenciária? _____ anos e, ou
 _____ meses
22. Na maior parte do tempo você executa ou faz:
- ____ a) Atividades de chefia (de unidade ou de equipe)
 ____ b) Atividades administrativas
 ____ c) Atividades de atendimento aos presos
 ____ d) Outras atividades
23. Há quantos anos e, ou meses trabalha nesta atividade que toma a maior parte do seu tempo? _____ anos e, ou
 _____ meses
24. Qual o meio de transporte que você usa para vir trabalhar na maioria dos dias?
- ____ a) Nenhum
 ____ b) Veículo próprio
 ____ c) Carona
 ____ d) Ônibus
25. Quanto tempo você gasta por dia para vir e voltar do trabalho (soma da ida e da volta)
- ____ a) menos de meia hora
 ____ b) entre meia hora e uma hora

_____ c) mais de uma hora
 _____ d) mais de duas horas

26. Já sofreu algum acidente vindo ou voltando do trabalho? SIM _____ NÃO _____

27. Já sofreu alguma agressão física no trabalho? SIM _____ NÃO _____

28. Se SIM, quantas vezes? _____

29. Já sofreu alguma agressão verbal no trabalho? SIM _____ NÃO _____

30. Se SIM, quantas vezes? _____

31. Já sofreu alguma ameaça no trabalho? SIM _____ NÃO _____

32. Se SIM, quantas vezes? _____

33. Por favor, descreva a(s) _____
 agressão(ões): _____

34. Já sofreu alguma agressão física fora do trabalho por pessoa com alguma relação com algum preso (parente, amigo ou outro)? SIM _____ NÃO _____

35. Se SIM, quantas vezes? _____

36. Já sofreu alguma agressão verbal fora do trabalho por pessoa com alguma relação com algum preso (parente, amigo ou outro)? SIM _____ NÃO _____

37. Se SIM, quantas vezes? _____

38. Já recebeu alguma ameaça fora do trabalho por pessoa com alguma relação com algum preso (parente, amigo ou outro)? SIM _____ NÃO _____

39. Se SIM, quantas vezes? _____

40. Por favor, descreva a(s) _____
 agressão(ões): _____

41. Alguém de sua família já sofreu algum tipo de agressão ou de ameaça por pessoa com alguma relação com algum preso (parente, amigo ou outro)? SIM _____ NÃO _____

42. Se SIM, por favor, conte como foi

43. Você sente necessidade de falar dos problemas do serviço com outras pessoas? _____ a) Frequentemente
_____ b) Às vezes
_____ c) Quase nunca
_____ d) Nunca
44. Você tem oportunidade de falar sobre os problemas do serviço com outras pessoas? _____ a) Frequentemente
_____ b) Às vezes
_____ c) Quase nunca
_____ d) Nunca.
45. Se você respondeu sim à pergunta anterior, quando você fala dos problemas do serviço? _____ a) Em situações formais de trabalho (reuniões, supervisões, ou outras)
_____ b) Diretamente com seus chefes, no trabalho
_____ c) Em situações informais de trabalho (cafezinho, encontros ocasionais)
_____ d) Quando encontra colegas de trabalho fora da penitenciária
_____ e) Fora do trabalho com pessoas da família ou amigos
46. Você acha que falar ajuda a diminuir seu desconforto, seu incômodo, se sentir melhor? _____ a) Muito
_____ b) Regularmente
_____ c) Pouco
_____ d) Quase nada / nada
47. Em relação à pergunta anterior (desconforto, incômodo) você acha que ajudaria poder contar com um especialista, por exemplo, um psicólogo com quem falar ou discutir os problemas do trabalho? _____ a) Muito
_____ b) Regularmente
_____ c) Pouco
_____ d) Quase nada / nada

SEÇÃO C – QUESTÕES DO MODELO DE KARASEK

POR FAVOR, A SEGUIR FAÇA UM X NO QUADRADINHO CORRESPONDENTE A SUA OPINIÃO SOBRE FREQUÊNCIA COM QUE ALGUMAS COISAS ACONTECEM NO SEU TRABALHO.

	freqüente mente	Às vezes	Rara- mente	Nunca ou quase nunca
48. Com que freqüência você tem de fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
49. Com que freqüência tem que trabalhar intensamente (produzir muito em pouco tempo)?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
50. Seu trabalho exige demais de você?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
51. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas do seu trabalho?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
52. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
53. Você tem possibilidades de aprender coisas novas no	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

seu trabalho?				
54. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
55. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
56. No seu trabalho você tem que repetir muitas vezes a mesma tarefa?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
57. Você pode escolher como fazer o seu trabalho?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
58. Você pode escolher o que fazer no seu trabalho?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

NAS PERGUNTAS A SEGUIR, POR FAVOR FAÇA UM X NO QUADRADINHO QUE ESTIVER DE ACORDO COM SUA OPINIÃO DE ALGUMAS COISAS / ALGUNS ASPECTOS DO SEU TRABALHO.

	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente
59. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
60. No trabalho nós relacionamos bem uns com os outros.	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
61. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
62. Se eu não estiver num bom dia meus colegas compreendem.	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
63. No trabalho me relaciono bem com os meus chefes.	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
64. Gosto de trabalhar com meus colegas	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

SEÇÃO D – OPINIÕES SOBRE O TRABALHO

65. Acha o trabalho o período mais importante do seu dia? SIM___ NÃO___ NÃO SEI___
66. Mantidas suas condições atuais de trabalho, acha que você poderá continuar trabalhando sem muitas dificuldades por muitos anos? SIM___ NÃO___ NÃO SEI___

POR FAVOR, A SEGUIR MARQUE COM UM X O GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO A:

	Grande	Regular	Pequeno	Quase nenhum
67. Retribuição (salário, vales refeição e transporte etc.)	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
68. Ambiente físico (prédio, móveis etc)	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

69. Relações interpessoais	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
70. Possibilidade de fazer carreira	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
71. Melhorar a capacidade profissional	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
72. Autonomia para tomar decisões	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
73. Interesse e variedade das atividades	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
74. Horário de trabalho	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

POR FAVOR, A SEGUIR MARQUE COM X SUA OPINIÃO SOBRE OS ASPECTOS DE SEU TRABALHO:

	Muito	Moderadamente	Pouco	Quase nada
75. Considera seu trabalho fisicamente cansativo?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
76. Considera seu trabalho pesado do ponto de vista mental/emocional?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
77. Considera seu trabalho útil para a sociedade?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
78. Considera seu trabalho interessante?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
79. Considera seu trabalho adequado à sua capacidade e potencialidade?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
80. Você está satisfeito com seu trabalho?	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d
81. Em seu ambiente de trabalho, suas qualidades profissionais são utilizadas e, ou valorizadas:	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d

_____ a) Muito bom

_____ b) Bom

_____ c) Regular

_____ d) Ruim

_____ e) Muito ruim

82. Você considera o nível ou grau de colaboração entre seus colegas de trabalho é

83. Em sua opinião, qual é a principal causa do grau de colaboração no trabalho que você assinalou na pergunta anterior?

84. Se você pudesse mudar duas características da sua condição de trabalho atual, quais você escolheria?

___ *Retribuição (salário, vales, etc)*

___ Horário de trabalho

___ Ambiente físico (prédio, móveis etc.)

___ Relações interpessoais

POR FAVOR, ASSINALE APENAS DUAS.

- Forma de organização
 Critérios de reconhecimento profissional
 Critérios de evolução na carreira
 Critérios de atualização profissional (como é decidido quem faz cursos/treinamentos)
 Outro (escrever qual) _____

SEÇÃO E - QUEIXAS DE SAÚDE

Por favor, coloque um X no quadrado correspondente às queixas / problemas de saúde que você tem apresentado nos últimos 30 dias (ÚLTIMO MÊS)

85. Tem dores de cabeça freqüentes?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
86. Tem falta de apetite?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
87. Dorme mal?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
88. Assusta-se com facilidade?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
89. Tem tremores de mãos?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
90. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
91. Tem má digestão?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
92. Tem dificuldade de pensar com clareza?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
93. Tem se sentido triste ultimamente?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
94. Tem chorado mais do que de costume?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
95. Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
96. Tem dificuldades para tomar decisões?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
97. Tem dificuldades no serviço (seu trabalho é penoso, causa sofrimento)?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
98. É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	

99. Tem perdido o interesse pelas coisas?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
100. Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
101. Tem tido a idéia de acabar com a vida?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
102. Sente-se cansado(a) o tempo todo?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
103. Tem sensações desagradáveis no estômago?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
104. Você se cansa com facilidade?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
105. Sente que tem alguém que de alguma maneira quer fazer mal a você?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
106. Você é alguém muito mais importante do que a maioria das pessoas pensa?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
107. Tem notado alguma interferência ou outro problema estranho com seu pensamento?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	
108. Ouve vozes que não sabe de onde vêm ou que outras pessoas não podem ouvir?	<input type="checkbox"/> IM	S	<input type="checkbox"/> NÃO	

109. Você acha que as queixas ou problemas que assinalou SIM NAS PERGUNTAS 82 a 105 têm relação com o trabalho?
- _____ a) Muita relação
 _____ b) Relação regular
 _____ c) Pouca relação
 _____ d) Quase nada / nada
 _____ e) Não sei

110. Escreva com suas próprias palavras o problema que mais deixa você chateado ou nervoso ou irritado ou perturbado na relação com os presos:

.....

.....

.....

.....

111. Nos últimos doze meses você fez uso habitual / freqüente de alguma das substâncias ao lado?

111 a. Cigarro	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
112 a. Álcool	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
113 a. Psicotrópicos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
114 a. Medicamentos	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
115 a. Drogas ilegais	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não

116. Se SIM, observou variação entre o andamento de seu trabalho e o uso dessas substâncias?

	Muito	Regular	Pouco	Quase nada	Não
111 b. Cigarro	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d	<input type="checkbox"/> e
112 b. Álcool	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d	<input type="checkbox"/> e
113 b. Psicotrópicos	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d	<input type="checkbox"/> e
114 b. Medicamentos	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d	<input type="checkbox"/> e
115 b. Drogas ilegais	<input type="checkbox"/> a	<input type="checkbox"/> b	<input type="checkbox"/> c	<input type="checkbox"/> d	<input type="checkbox"/> e

117 - Você trabalha em contato direto com os presidiários? SIM____
NÃO____

**Por favor, confira se respondeu todas as perguntas
MUITO OBRIGADO.**

ANEXO 2

Lei Complementar Nº 498, de 29 de dezembro de 1986

Institui no Quadro da Secretaria da Justiça a série de classes de Agente de Segurança Penitenciária e dá providências correlatas

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º - Fica instituída no Quadro da Secretaria da Justiça a série de classes de Agente de Segurança Penitenciária, composta de 4 (quatro) classes identificadas por algarismos romanos de I a IV e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o desempenho de atividades de vigilância, manutenção de segurança, disciplina e movimentação dos sentenciados internos em presídios sob a administração da Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado.

Artigo 2º - As tabelas do Subquadro de Cargos, as referências iniciais e finais na Escala de Vencimentos 1 e as amplitudes e velocidades evolutivas das classes previstas no artigo 1º ficam fixadas na seguinte conformidade:

I - do anexo I, a partir de 1º de setembro de 1986;

II - do Anexo II, a partir de 1º de janeiro de 1987

Artigo 3º - O ingresso na série de classes de Agente de Segurança Penitenciária far-se-á sempre na inicial, mediante concurso público de provas, ou provas e títulos em que serão verificadas qualificações essenciais para o desempenho das atribuições previstas no artigo 1º.

Parágrafo único - Além do atendimento dos requisitos a serem estabelecidos nas instruções especiais que regerão o concurso, poderá ser exigido do candidato o certificado de 2º grau ou equivalente, observada a exigência mínima do curso de 1º grau completo equivalente.

Artigo 4º - Os cargos das classes intermediária e final da série de classes a que alude o artigo 1º serão providos mediante acesso, na forma que for estabelecida em regulamento.

§ 1º - O cargo do beneficiado com o acesso passará a integrar a classe imediatamente superior àquela em que se encontrar.

§ 2º - O interstício mínimo para concorrer ao acesso é de 3 (três) anos de efetivo exercício em cada uma das duas primeiras classes e de 4 (quatro) anos na terceira classe.

§ 3º - serão computados, para efeito de interstício, os afastamentos previstos nos artigos 78, 79 e 80 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

§ 4º - Será computado também, para efeito do interstício, o tempo de serviço efetivamente prestado pelo funcionário junto às unidades de segurança e disciplina dos estabelecimentos penitenciários, na qualidade de:

1. ocupante de cargo de direção:

2. designado para função de serviço público de direção, retribuída mediante

“pro labore” nos termos do artigo 28 da Lei nº 10.168, de 10 de julho de 1968;

3. responsável por cargo vago de direção;

4. substituto em qualquer das hipóteses previstas nos itens anteriores.

§ 5º - A elevação do cargo por acesso far-se-á por decreto e produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da publicação da homologação dos resultados do processo seletivo pelo Secretário da Justiça.

§ 6º - obedece o interstício e as demais exigências, poderão ser beneficiadas com o acesso até 20% (vinte por cento) da quantidade global dos integrantes da série de classes na data da abertura do processo seletivo.

Artigo 5º - Na vacância, os cargos de Agente de Segurança Penitenciária II a IV retornarão à classe inicial da série de classes de que trata o artigo 1º desta lei complementar.

Artigo 6º - Os processos seletivos para acesso às demais classes, a que alude o artigo 4º serão realizados no âmbito da Secretaria da Justiça.

Artigo 7º - As funções de Chefia e Encarregatura de unidades de segurança e disciplina, que venham a ser caracterizadas como atividades específicas de Agente de Segurança Penitenciária, serão retribuídas com gratificação “pro labore” calculada mediante aplicação de percentuais sobre a referência final de classe de Agente de Segurança Penitenciária IV, no grau E, na seguinte conformidade:

DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO	PERCENTUAIS
Chefe de Seção	10,5%
Encarregado de Setor	7%

§ 1º - Para o fim previsto neste artigo, a identificação das funções, bem como as respectivas quantidades e unidades a que se destinam, serão estabelecidas em decreto, mediante proposta da Secretaria da Justiça.

§ 2º - A gratificação prevista neste artigo não se incorporará aos vencimentos para nenhum efeito.

§ 3º - O Agente de Segurança Penitenciária, designado para o exercício da função de que trata este artigo, não perderá o direito à gratificação “pro labore” quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, licença para tratamento de saúde, faltas abonadas, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

§ 4º - O substituto fará jus à gratificação “pro labore” atribuída à respectiva função, durante o tempo em que a desempenhar.

Artigo 8º - O valor da gratificação “pro labore” a que se refere o artigo anterior será computado no cálculo de gratificação de Natal de que cuida o Título Xii da Lei Complementar nº 180, de 12 de maio de 1978, devendo aplicar-se, para esse fim, o disposto no parágrafo único do artigo 123 da mesma lei

complementar.

Artigo 9º - As funções de serviço público de chefia e encarregatura retribuídas mediante “pro labore”, nos termos do artigo 28 da Lei nº 10.168, de 10 de julho de 1968, atualmente classificadas nas unidades referidas no artigo 7º ficam extintas na data da vigência do decreto a que alude o §1º desse artigo, desde que correspondam às funções que venham a ser criadas nos termos dos mesmos dispositivos.

Artigo 10 - O artigo 134 da Lei Complementar nº 207, de 5 de janeiro de 1979, alterado pelo artigo 19 da Lei Complementar nº 467, de 2 de julho de 1986, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 134 - O disposto nos artigos 41, 42, 44 e 45 desta lei complementar aplica-se aos integrantes da série de classes de Agente de Segurança Penitenciária da Secretaria da Justiça.”

Artigo 11 - Esta lei complementar e suas Disposições Transitórias serão aplicadas, nas mesmas bases e condições, aos ocupantes de funções-atividades de denominação idêntica à dos cargos mencionados no artigo 1º.

Artigo 12 - Esta lei complementar e suas Disposições Transitórias, aplicam-se aos inativos.

Artigo 13 - Os títulos dos funcionários abrangidos por esta lei complementar serão apostilados pelas autoridades competentes.

Artigo 14 - Para atender às despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar, fica o Poder executivo autorizado a abrir crédito suplementar até o limite de Cz\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de cruzados), mediante utilização de recursos nos termos do §1º do artigo 43 da Lei federal nº 4.320, de 17 de março de 1964,

Artigo 15 - Esta lei complementar e suas Disposições Transitórias entrarão em vigor na data de sua publicação, retroagindo efeitos a 1º de setembro de 1986.

Disposições Transitórias

Artigo 1º - Terá seu cargo integrado na série de classes de Agente de Segurança Penitenciária, na conformidade do Anexo III, o funcionário que, na data da publicação desta lei complementar, for titular efetivo de um dos seguintes cargos:

Guarda de Presídio, Encarregado de Setor (Presídio) e Chefe de Seção (Presídio).

Parágrafo único - Vetado

Artigo 2º - No primeiro processo seletivo a se realizar para fins de acesso nos termos do artigo 4º desta lei complementar, observado o limite previsto em seu §6º. O titular de cargo ou ocupante de função-atividade de Agente de Segurança Penitenciária I a III poderá concorrer a qualquer classe superior àquela em que se encontrar enquadrado, desde que observadas as seguintes exigências:

I - tempo efetivo exercício, prestado nas unidades de segurança e disciplina dos estabelecimentos penitenciários, igual ou superior à soma dos interstícios previstos para as classes que antecedam aquela à qual pretendam concorrer.

II - classificação obtida no processo seletivo.

§ 1º - O tempo de efetivo exercício a que se refere o inciso I será contado até a data da publicação desta lei complementar.

§ 2º - O processo seletivo terá por finalidade aferir a capacitação para o exercício de atribuições de maior grau de responsabilidade e complexidade.

§ 3º - As disposições deste artigo aplicadas uma só vez, devendo produzir efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da publicação da homologação do processo seletivo.

Artigo 3º - Poderá optar pela integração no sistema retributivo de que trata esta lei complementar o funcionário ocupante de cargo decorrente de transformação operada com fundamento nas Disposições Transitórias das Leis Complementares nº 180, de 12 de maio de 1978, e nº 318, de 10 de março de 1983, desde que o cargo anteriormente ocupado tenha sido da classe de Guarda de Presídio.

§ 1º - O dispositivo no “caput” aplica-se também ao ocupante de função-atividade de idêntica denominação que se encontre nas condições ali previstas.

§ 2º - Os cargos e as funções-atividades, decorrentes do disposto neste artigo, ficam integrados na série de classes de Agente de Segurança Penitenciária I, aplicando-se-lhes a faculdade de que cuida o artigo 2º destas Disposições Transitórias.

§ 3º - a opção de que trata este artigo deverá ser manifestada pelo funcionário ou servidor perante a autoridade competente, dentro de 60 (sessenta) dias contados da data da publicação desta lei complementar.

§ 4º - O órgão central de recursos humanos fará publicar relação nominal dos funcionários e servidores abrangidos por este artigo, indicando a denominação do cargo ou função-atividade anteriormente ocupado e a do cargo ou função-atividade resultante da integração.

Artigo 4º - Os atuais cargos vagos e funções-atividades não preenchidas de Guarda de Presídio, Encarregado de Setor (Presídio) e Chefe de Seção (Presídio), ficam com a sua denominação alterada para Agente de Segurança Penitenciária I.

Parágrafo único - Ficarão automaticamente transformados em cargos de Agente de Segurança Penitenciária I as funções-atividades:

1 - que se encontrarem vagas após decorridos 2 (dois) contados da data da publicação desta lei complementar.

2 - que vierem a vagar a partir de 2 (dois) anos contados da data da publicação desta lei complementar.

Artigo 5º - Ficam extintos na data da publicação desta lei complementar os cargos vagos de Encarregado de Disciplina, do Quadro da Secretaria da Justiça.

Artigo 6º - O ocupante de função-atividade da série de classes de Agente de Segurança Penitenciária, que se submeter ao concurso público de ingresso de que trata o artigo 3º desta lei complementar e vier a ser nomeado para o cargo de Agente de Segurança Penitenciária, terá esse cargo transformado em cargo de nível idêntico ao da classe em que se encontrava na condição de servidor.

Parágrafo único - A transformação referida no “caput” ocorrerá da data do exercício no cargo.

Artigo 7º - Os cargos e funções-atividades que nos termos do disposto nos artigos 1º e 3º das Disposições Transitórias desta lei complementar resultando da integração na série de classes de Agente de Segurança Penitenciária sejam incluídos em Tabela e Subquadro distinta da prevista para o cargo ou função-atividade anterior, não modificam a situação jurídica dos respectivos ocupantes.

Artigo 8º - Relativamente aos titulares de cargos e ocupantes de função-atividades decorrentes da integração prevista no artigo 1º destas Disposições Transitórias, computar-se-á, para efeito de observância do interstício no grau, necessário para que o funcionário ou servidor concorra à promoção de que trata o artigo 84 da Lei Complementar nº 180, de 12 de maio de 1978, alterado pelo artigo 1º da Lei complementar nº 260, de 30 de junho de 1981, o tempo de efetivo exercício que, no grau, tenha cumprido no cargo ou função-atividade anteriormente ocupado.

Artigo 9º - Para os efeitos do Sistema de Pontos de que cuida o Título XI da Lei Complementar nº 7.180, de 12 de maio de 1978, para o funcionário ou servidor cujo cargo ou função-atividade tenha sido integrado nos termos destas Disposições Transitórias, ficam mantidos, sob os títulos que lhes são próprios, os pontos consignados no respectivo prontuário até 31 de agosto de 1986.

§ 1º - O número de pontos consignados no prontuário do funcionário ou servidor em decorrência do conceito que lhe tiver sido atribuído a título de evolução funcional-avaliação de desempenho, após 1º de setembro de 1986, será adequado à velocidade evolutiva fixada na forma do artigo 2º desta lei complementar.

§ 2º - O cargo do funcionário ou a função-atividade do servidor será enquadrado em referência numérica situada tantas referências acima da inicial da nova classe quanto for a parte inteira da divisão, por 5 (cinco), do total de pontos consignados na forma referida no “caput”.

Palácio dos Bandeirantes, 29 de dezembro de 1986.

FRANCO MONTORO

Eduardo Augusto Muylaert Antunes,

respondendo pelo expediente

da Secretaria da Justiça

Antônio Carlos Bresser Pereira, Secretário do Governo

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 29 de dezembro de 1986.

ANEXO 3

LEI COMPLEMENTAR Nº 959, DE 13 DE SETEMBRO DE 2004

Dispõe sobre a reestruturação da carreira de Agente de Segurança Penitenciária, e dá providências correlatas

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º - A carreira de Agente de Segurança Penitenciária, do Quadro da Secretaria da Administração Penitenciária, instituída pela Lei Complementar nº 498, de 29 de dezembro de 1986, fica composta de 8 (oito) classes, identificadas por algarismos romanos de I a VIII, hierarquicamente escalonadas de acordo com o grau de complexidade das atribuições e nível de responsabilidade, para o desempenho de atividades de vigilância, manutenção da segurança, disciplina e movimentação dos presos internos em Unidades do Sistema Prisional.

Artigo 2º - Os valores dos vencimentos dos integrantes da carreira de Agente de Segurança Penitenciária, em decorrência da reestruturação de que trata o artigo 1º, ficam fixados na conformidade do Anexo que faz parte integrante desta lei complementar.

Artigo 3º - Aplica-se aos integrantes da carreira de Agente de Segurança Penitenciária o Regime Especial de Trabalho Policial de que trata o artigo 44 da Lei Complementar nº 207, de 5 de janeiro de 1979.

Artigo 4º - O provimento dos cargos de Agente de Segurança Penitenciária far-se-á sempre na classe inicial, mediante nomeação em caráter de estágio probatório, precedida de concurso público, realizado em 3 (três) fases eliminatórias e sucessivas, a saber: I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica;

III - comprovação de idoneidade e conduta ilibada na vida pública e na vida privada.

Parágrafo único - Em cada fase do concurso, serão verificadas as qualificações essenciais para o desempenho das atribuições do cargo.

Artigo 5º - Além do atendimento a outros requisitos a serem estabelecidos em instruções especiais que regerão o concurso público, exigirá-se do candidato certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente.

Artigo 6º - Durante o estágio probatório, que compreende o período de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, o Agente de Segurança Penitenciária será submetido a curso de formação técnico-profissional, no decorrer do qual será feita a verificação dos seguintes requisitos:

I - freqüência e aprovação no curso de formação técnico-profissional;

II - idoneidade e conduta ilibada na vida pública e na vida privada;

III - aptidão;

IV - disciplina;

V - assiduidade;

VI - dedicação ao serviço;

VII - eficiência;

VIII - responsabilidade.

§ 1º - A apuração da conduta de que trata o inciso II abrangerá também o tempo anterior à nomeação.

§ 2º - O Agente de Segurança Penitenciária de Classe I que tiver preenchido os requisitos dos incisos I a VIII deste artigo, cumprido o período de estágio probatório, será enquadrado na Classe II.

§ 3º - Somente serão computados como tempo de efetivo exercício, para fins de estágio probatório, os dias efetivamente trabalhados e os de descanso deles decorrentes, os dias de trânsito, de férias e os de freqüência ao curso de formação técnico-profissional, ou outros cursos específicos para a carreira de Agente de Segurança Penitenciária.

§ 4º - Durante o período de estágio probatório, será exonerado, a qualquer tempo, o Agente de Segurança Penitenciária que não atender aos requisitos dos incisos I a VIII deste artigo.

§ 5º - O ato de exoneração do Agente de Segurança Penitenciária que não obtiver aproveitamento e freqüência no curso de formação técnico-profissional será de competência do Secretário da Administração Penitenciária.

§ 6º - No decorrer do estágio probatório, o integrante da carreira de Agente de Segurança Penitenciária será submetido a avaliações periódicas, destinadas a aferir seu desempenho, de acordo com procedimentos a serem definidos em resolução expedida pelo Secretário da Administração Penitenciária.

Artigo 7º - A retribuição pecuniária do servidor integrante da carreira de Agente de Segurança Penitenciária compreende vencimentos, cujos valores são os fixados no Anexo que faz parte integrante desta lei complementar, bem como as vantagens pecuniárias a seguir enumeradas:

I - gratificação pela sujeição ao Regime Especial de Trabalho Policial, previsto no artigo 3º desta lei complementar, calculada à razão de 100% (cem por cento) do respectivo valor do vencimento;

II - adicional por tempo de serviço, de que trata o artigo 129 da Constituição do Estado, calculado na base de 5% (cinco por cento) por quinquênio de serviço sobre o valor do vencimento, acrescido da vantagem pecuniária prevista no inciso I, não podendo essa vantagem ser computada nem acumulada para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo

título ou idêntico fundamento, nos termos do inciso XVI do artigo 115 da mesma Constituição;

III - sexta-parte;

IV - gratificação "pro labore", de que trata o artigo 14 desta lei complementar;

V - salário-família e salário-esposa;

VI - décimo terceiro salário;

VII - ajuda de custo;

VIII - diárias;

IX - outras vantagens pecuniárias previstas nesta ou em outras leis, inclusive gratificações.

Artigo 8º - A elevação do servidor integrante da carreira de Agente de Segurança Penitenciária da Classe II e subseqüentes para a classe imediatamente superior processar-se-á por meio de promoção, a ser realizada semestralmente, adotados, alternadamente, os critérios de antigüidade e merecimento.

Parágrafo único - Obedecidos os interstícios e as demais exigências estabelecidas emregulamento, poderão ser beneficiados, semestralmente, com a promoção, até 10% (dez por cento) do contingente de cada classe, existente na data de abertura do respectivo processo de promoção.

Artigo 9º - A antigüidade, para efeito de promoção, será determinada pela apuração do tempo de efetivo exercício na classe em que o servidor se encontra enquadrado.

Parágrafo único - Os interstícios mínimos para fins de promoção por antigüidade são de:

1. 3 (três) anos, nas Classes II e III;

2. 4 (quatro) anos, nas Classes IV e V;

3. 5 (cinco) anos, nas Classes VI e VII.

Artigo 10 - A promoção por merecimento depende:

I - do preenchimento de pré-requisitos;

II - da avaliação do merecimento.

§ 1º - São pré-requisitos:

1. interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício na classe;

2. não ter sido punido disciplinarmente:

a) com as penas de advertência ou repreensão, nos 12 (doze) meses anteriores;

b) com as penas de multa ou suspensão, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores;

3. estar em efetivo exercício na Secretaria da Administração Penitenciária, ou regularmente afastado para exercer cargo ou função de interesse penitenciário ou de representação classista da respectiva carreira;

4. ser portador de certificado de conclusão de curso específico de especialização técnico-profissional ministrado pela Escola de Administração Penitenciária.

§ 2º - O preenchimento dos pré-requisitos é exigido até o dia anterior à publicação da portaria de abertura do concurso.

Artigo 11 - Interromper-se-á o interstício quando o servidor estiver afastado para ter exercício em cargo ou função de natureza diversa daquela que exerce, exceto quando:

I - afastado nos termos dos artigos 78, 79 e 80 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;

II - afastado, sem prejuízo dos vencimentos, para participação em cursos, congressos ou demais certames afetos à sua área de atuação, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias;

III - afastado nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado;

IV - designado para função de direção, chefia ou encarregatura retribuída mediante "pro labore", a que se refere o artigo 14 desta lei complementar.

Artigo 12 - Ocorrendo empate na classificação, terá preferência a ser promovido, o servidor que, sucessivamente, tiver:

I - maior tempo de efetivo exercício na carreira;

II - maior tempo de efetivo exercício no serviço público estadual;

III - maiores encargos de família;

IV - maior idade.

Artigo 13 - Na vacância, os cargos de Agente de Segurança Penitenciária de Classe II a VIII retornarão à classe inicial.

Artigo 14 - As funções de direção, chefia e encarregatura, caracterizadas como atividades específicas da carreira de Agente de Segurança Penitenciária, serão retribuídas com gratificação "pro labore", calculada mediante aplicação de percentuais sobre o valor do vencimento do cargo de Classe VIII, acrescido do valor da gratificação pela sujeição ao Regime Especial de Trabalho Policial, na seguinte conformidade:

DENOMINAÇÃO PERCENTUAIS	DA	FUNÇÃO
Diretor de Divisão		33,70%
Diretor de Serviço		18,06%
Chefe de Seção		9,70%
Encarregado de Setor		6,93%

§ 1º - A designação para as funções previstas neste artigo deverá recair em servidores que:

1. sejam integrantes da carreira de Agente de Segurança Penitenciária de Classes II a VIII;
2. tenham comprovado sua frequência e aproveitamento no curso de capacitação na área de segurança e disciplina, ministrado pela Escola de Administração Penitenciária.

§ 2º - Para as funções de Diretor de Serviço e de Divisão exigir-se-ão, no mínimo, 3 (três) anos de experiência comprovada na área de Segurança e Disciplina.

§ 3º - Para o fim previsto neste artigo, a identificação das funções, as respectivas quantidades e as unidades a que se destinam, bem como outras exigências, serão estabelecidas em decreto, mediante proposta da Secretaria da Administração Penitenciária.

§ 4º - Sobre o valor da gratificação "pro labore" de que trata este artigo, incidirão o adicional por tempo de serviço e a sexta-parte dos vencimentos.

§ 5º - O Agente de Segurança Penitenciária designado para o exercício das funções a que alude este artigo não perderá o direito à gratificação "pro labore" quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, licença para tratamento de saúde, faltas abonadas, licença à servidora gestante, licença por adoção, licença paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

§ 6º - O substituto fará jus à gratificação "pro labore" atribuída à respectiva função, durante o tempo em que a desempenhar.

Artigo 15 - O valor da gratificação "pro labore" de que trata o artigo 14 será computado para fins de cálculo do décimo terceiro salário, de acordo com o § 2º do artigo 1º da Lei Complementar nº 644, de 26 de dezembro de 1989.

Artigo 16 - O Agente de Segurança Penitenciária não poderá ser afastado para exercer as funções de seu cargo em unidades que não desenvolvam as atividades de que trata o artigo 1º desta lei complementar.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses em que o Agente de Segurança Penitenciária for:

1. nomeado para cargo em comissão;
2. designado para o exercício de função de serviço público de direção retribuída mediante "pro labore" instituído pelo artigo 28 da Lei nº 10.168, de 10 de julho de 1968, no âmbito da Secretaria da Administração Penitenciária.

Artigo 17 - O servidor ocupante de função-atividade da carreira de Agente de Segurança Penitenciária que, em decorrência da aprovação em concurso público, vier a prover cargo da mesma carreira, terá seu cargo enquadrado na classe correspondente à da função-atividade anteriormente ocupada.

§ 1º - O enquadramento referido no "caput" deste artigo ocorrerá na data do exercício do cargo.

§ 2º - Os atos decorrentes da aplicação do disposto neste artigo serão apostilados pela autoridade competente.

Artigo 18 - O disposto nesta lei complementar aplica-se, no que couber, aos servidores ocupantes de funções-atividades de idêntica denominação à dos cargos de que trata esta lei complementar, bem como aos inativos e aos pensionistas.

Artigo 19 - As despesas resultantes da aplicação desta lei complementar correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir, para o corrente exercício, se necessário, créditos suplementares até o limite de R\$ 11.392.000,00 (onze milhões e trezentos e noventa e dois mil reais), mediante a utilização de recursos nos termos do artigo 43, § 1º, inciso II, da Lei federal nº 4.320, de 17 de março de 1964.

Artigo 20 - Esta lei complementar e suas Disposições Transitórias entram em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de setembro de 2004, ficando revogados:

I - os artigos 2o, 4o, 5o, 6o, 7o, 8o e 9o da Lei Complementar nº 498, de 29 de dezembro de 1986;

II - a Lei Complementar nº 528, de 14 de dezembro de 1987;

III - a Lei Complementar nº 681, de 22 de julho de 1982;

IV - os artigos, 4o., 5o., 6o. e 7o. da Lei Complementar nº 722, de 1o. de julho de 1993;

V - a Lei Complementar nº 843, de 31 de março de 1998.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - As funções-atividades da carreira de Agente de Segurança Penitenciária ficam extintas na seguinte conformidade:

I - as vagas, na data da publicação desta lei complementar;

II - as demais, por ocasião das respectivas vacâncias.

Artigo 2º - À medida em que ocorrer a extinção de uma função-atividade nos termos do artigo 1º, fica criado um cargo de Agente de Segurança Penitenciária de Classe I.

Parágrafo único - Para os fins do disposto no "caput" deste artigo, o Secretário da Administração Penitenciária deverá, mediante resolução, declarar, em cada caso, a criação do cargo de Agente de Segurança Penitenciária de Classe I, identificando a função-atividade que lhe deu origem.

Artigo 3º - No primeiro concurso de promoção a se realizar após a publicação desta lei complementar, observado o limite de 10% (dez por cento) por classe, o titular de cargo ou ocupante de função-atividade de Agente de Segurança Penitenciária de Classes II a VI poderá concorrer a qualquer classe

superior àquela em que se encontrar enquadrado, desde que observadas as seguintes exigências:

I - contar com tempo de efetivo exercício na carreira igual ou superior à soma dos interstícios previstos para as classes que antecedam aquela à qual pretenda concorrer;

II - estar em efetivo exercício nas Unidades do Sistema Prisional da Secretaria da Administração Penitenciária.

§ 1º - O tempo de efetivo exercício a que se refere o inciso I deste artigo será contado até a data da publicação desta lei complementar.

§ 2º - A classificação será geral e única para a carreira de Agente de Segurança Penitenciária.

§ 3º - A promoção de que trata o "caput" deste artigo produzirá efeitos pecuniários a partir da data de sua homologação.

Artigo 4º - Os cargos vagos existentes na data da publicação desta lei complementar ficam enquadrados na Classe I.

Palácio dos Bandeirantes, 13 de setembro de 2004

GERALDO ALCKMIN

Eduardo Refinetti Guardiã

Secretário da Fazenda

Nagashi Furukawa

Secretário da Administração Penitenciária

Arnaldo Madeira

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 13 de setembro de 2004.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)