

BRUNA MANTOVANI DONDÉ

**VALORES, SIGNIFICADO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE AGENTES
PENITENCIÁRIOS DE DUAS UNIDADES PRISIONAIS DA SERRA
CATARINENSE**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC.

Orientadora: Profa. Dra. Lilia A. Kanan

LAGES (SC)

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

D679dv

Dondé, Bruna Mantovani.

Valores, significado e motivação no trabalho de agentes penitenciários de duas unidades prisionais da Serra Catarinense / Bruna Mantovani Dondé. – Lages : Ed. do autor, 2018.

114p. :il.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Mestrado em Meio Ambiente e Saúde
Orientadora: Lília Aparecida Kanan

1. Ambiente de trabalho. 2. Motivação. 3. Agente Penitenciário.
4. Trabalho. I . Kanan, Lília Aparecida (orient.). II. Título.

CDD 331.1098142

BRUNA MANTOVANI DONDÉ

**VALORES, SIGNIFICADO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE AGENTES
PENITENCIÁRIOS DE DUAS UNIDADES PRISIONAIS DA SERRA
CATARINENSE**

**Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no Programa de
Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense
– UNIPLAC**

Comissão Examinadora

Profª Drª Lilia Aparecida Kanan (orientadora) _____

Profª Drª Silvana Regina Anpessan Marcon (UCS) _____

Profª Drª Cristina Keiko Yamaguschi (PPGAS/Uniplac) _____

LAGES (SC)

2018

Dedico este trabalho à minha família, por sua capacidade de acreditar e investir em mim. Mãe, seu cuidado e dedicação me deram, em alguns momentos, a esperança para seguir. Pai, sua presença significou segurança e certeza que não estou sozinha nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado a vida e com ela, os melhores pais que existem.

À minha mãe, que foi meu maior apoio nos momentos de angústia.

Ao meu pai, por sempre ser meu porto seguro e jamais me deixar sozinha nessa caminhada.

A minha orientadora, Prof^a. Dra. Lilia Kanan, seus ensinamentos, apoio e paciência foram fundamentais para a conclusão deste estudo.

A persistência é o caminho do êxito
(Charles Chaplin)

RESUMO

Os valores do trabalho são aspectos intrínsecos ao indivíduo e influenciam suas atitudes diárias de forma sutil e, às vezes, imperceptível. O sentido atribuído ao trabalho decorre de experiências individuais e subjetivas, sendo baseado em significados coletivos. Já a motivação é expressa por meio de comportamentos que visam o alcance de um objetivo e frequentemente está associada às expectativas do indivíduo. Esses três construtos - valores, significado do trabalho e motivação - representam importantes características a serem observadas na trajetória profissional de todo e qualquer profissional. Neste estudo, o interesse das pesquisadoras volta-se para os agentes penitenciários que atuam em penitenciárias do Estado de Santa Catarina, especificamente em duas unidades prisionais da Serra Catarinense. Assim, de modo geral, o estudo objetivou analisar a motivação, o significado do trabalho e os valores do trabalho de agentes penitenciários, a partir da perspectiva destes últimos. Participaram do estudo 137 agentes penitenciários, dos quais 36 pertencem ao gênero feminino e 101 ao gênero masculino. O percurso metodológico da pesquisa a caracteriza como sendo aplicada, transversal, descritiva e quantitativa. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, o estudo assumiu o *design* de survey (levantamento). Os dados foram coletados por meio de questionários compostos por perguntas fechadas. Para a coleta de dados utilizaram-se os instrumentos: Escala de Valores Relativos ao Trabalho e o Inventário de Motivação e Significado do Trabalho, ambos já validados no Brasil. À análise dos dados foram utilizados recursos da estatística descritiva que decorreu do conjunto de dados categorizados de acordo com os objetivos específicos do estudo. Assim, essa perspectiva se lançou ao desafio de ser uma abordagem dialética do fenômeno em foco, a partir da concepção do trabalho em ambiente prisional. Os dados obtidos revelam que para os agentes penitenciários ter estabilidade profissional, receber justas recompensas econômicas e assumir responsabilidades são aspectos de relevada importância para a maioria. O significado do trabalho está diretamente associado à sobrevivência pessoal e familiar e à responsabilidade que têm tanto no contexto laboral, quanto no familiar. A sua motivação está associada à segurança e dignidade. O principal valor do trabalho dos agentes penitenciários é a estabilidade e o menor valor presente entre eles é o prestígio. Ao final do processo de pesquisar e produzir conhecimento é importante registrar que emergiram aspectos importantes sobre as relações de trabalho de agentes penitenciários, atividade perpassada por estigmas sociais que podem afetar todos os seus ambientes vivenciais.

Palavras-chave: Valores do trabalho. Sentido e significado do trabalho. Motivação. Agentes Penitenciários.

ABSTRACT

Work values are aspects intrinsic to the individual and influence their daily attitudes in a subtle and sometimes imperceptible way. The meaning attributed to the work stems from individual and subjective experiences, being based on collective meanings. Motivation is expressed through behaviors aimed at reaching an objective and is often associated with the expectations of the individual. These three constructs - values, work meaning and motivation - represent important characteristics to be observed in the professional trajectory of any professional. In this study, researchers are interested in penitentiary agents who work in penitentiaries in the State of Santa Catarina, specifically in two prisons in Serra Catarinense. Thus, in general, the study aimed to analyze the motivation, the meaning of the work and the values of the work of penitentiary agents, from the perspective of the latter. 137 prison staff participated, of which 36 belonged to the female gender and 101 to the male gender. The methodological course of the research characterizes it as being applied, transversal, descriptive and quantitative. Regarding the procedures of data collection, the study assumed the design of survey (survey). The data were collected through questionnaires composed of closed questions. To collect data, the following instruments were used: Scale of Relative Values to Work and Inventory of Motivation and Meaning of Work, both already validated in Brazil. Data analysis was based on the use of descriptive statistics that resulted from a set of data categorized according to the specific objectives of the study. Thus, this perspective was launched to the challenge of being a dialectical approach of the phenomenon in focus, from the conception of work in prison environment. The data obtained reveal that for prisoners to have professional stability, receive fair economic rewards and assume responsibilities are aspects of importance importance to the majority. The meaning of the work is directly associated with personal and family survival and the responsibility they have both in the workplace and in the family. Their motivation is associated with safety and dignity. The main value of penitentiary agents' work is stability and the smallest present value among them is prestige. At the end of the process of researching and producing knowledge, it is important to note that important aspects have emerged about the work relations of penitentiary agents, an activity permeated by social stigmas that can affect all their living environments.

Keywords: Work values. Meaning and meaning of work. Motivation. Prisonagents

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- DEAP/SC – Departamento de Administração Prisional de Santa Catarina
- DEPEN/PR – Departamento Penitenciário do Paraná
- EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho
- IMS – Inventário de Motivação e do Significado do Trabalho
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Perspectiva interdisciplinar adotada no estudo	36
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distribuição do percentual de participantes segundo o conjunto de dados socioprofissionais.	43
Tabela 2. Frequência Média e Desvio Padrão das respostas às questões relativas à categoria Realização no Trabalho.....	47
Tabela 3. Frequência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas a categoria Relações Sociais.....	50
Tabela 4. Frequência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas à categoria Prestígio.	52
Tabela 5. Frequência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas à categoria Estabilidade.....	55
Tabela 6. Score, média e desvio padrão dos itens que compõem os atributos valorativos.	57
Tabela 7. Score, média e desvio padrão sobre os atributos descritivos.....	59
Tabela 8. Score, média e desvio padrão sobre as expectativas dos agentes penitenciários participantes.	62
Tabela 9. Score, média e desvio padrão sobre a instrumentalidade dos agentes penitenciários participantes.....	64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 VALORES DO TRABALHO	17
2.2 SIGNIFICADO E SENTIDO DO TRABALHO	21
2.3 MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	25
2.3.1 Breve estudo sobre as teorias motivacionais	27
2.4 O TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO	32
2.4.1 Ambiente institucional.....	33
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	35
3.2 PERSPECTIVA DE PESQUISA E POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO....	35
3.3 LOCAL DE REALIZAÇÃO DO ESTUDO.....	37
3.4 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	38
3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	38
3.6 INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	39
3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	40
3.8 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	41
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	43
4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOPROFISSIONAIS DOS PARTICIPANTES	43
4.2 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS....	46
4.2.1 Categoria Realização no Trabalho	46
4.2.2 Categoria Relações Sociais	49
4.2.3 Categoria Prestígio.....	52
4.2.4 Categoria Estabilidade	54
4.3 MOTIVAÇÃO E SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	56
4.3.1 Atributos Valorativos	57
4.3.2 Atributos Descritivos.....	59
4.3.3 Expectativa.....	61
4.3.4 Instrumentalidade.....	63
5 CONCLUSÕES	71
REFERÊNCIAS	75
ANEXOS	87
Anexo 01 – Questionário Sociodemográfico	87
Anexo 02 – EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho.....	89
Anexo 03 – IMST – Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho	91
Anexo 04 – Orientação para Interpretação dos Resultados – IMST	97
Anexo 05 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.....	99
Anexo 06 – Aprovação do Comitê de Ética em – CEP.....	101
Anexo 07 – Artigo.....	103

1 INTRODUÇÃO

A motivação é o impulsor das realizações de todas as atividades humanas. Para que haja bom rendimento de um profissional em qualquer área, é importante que haja motivação. Bergamini (1997), autora clássica do estudo da motivação, assevera que quando o profissional, em qualquer atividade sente-se motivado, seja por fatores internos ou externos, tende a entregar melhores resultados e assim, pode atingir os objetivos pré-determinados e integrantes das expectativas nele depositadas pelo seu empregador.

No sistema Penitenciário, a motivação do agente penitenciário, bem como a motivação de todos os profissionais que atuam em penitenciárias, é aspecto importante a ser observado pelos gestores, pois suas atividades não se restringem a fazer a segurança do apenado, do estabelecimento penal e da sociedade. Para além disto, eles fazem parte do processo de reeducação e reinserção social deste.

Depreende-se assim, que os três construtos - motivação, significado e valores que quando associados e presentes no labor de qualquer profissional oportunizam bem-estar no trabalho. O mesmo se supõe para os agentes penitenciários.

Partindo do pressuposto que a sociedade impõe valores morais, sociais, de gênero e ética dentre outros, é recomendável que o sujeito apenado e recluso em penitenciárias, se relacione com profissionais que possam ser exemplos e/ou inspirações. Afinal, seus comportamentos, gestos, palavras e atitudes refletem autovalorização e profissionalismo, além de outros atributos.

Já é de conhecimento de muitos que a motivação não está relacionada somente às recompensas financeiras. Então, como ou onde o agente penitenciário encontra motivação? Os agentes penitenciários das unidades a serem pesquisadas estão motivados? Qual é o significado que atribuem ao trabalho que realizam? Quais valores assentam suas crenças e comportamentos? É por esses e outros questionamentos intrigantes que se delineiam as buscas através de um caminho que resultou estudar e conhecer especificidades relacionadas à motivação, valores e significado do trabalho de agentes penitenciários. Nestes termos, parece ser importante conhecer aspectos relativos ao que motiva os agentes penitenciários para o trabalho. Isto porque além das dificuldades inerentes ao desenvolvimento da atividade profissional de agente penitenciário, há também o contexto social em que

ele está inserido, bem como responsabilidades familiares, éticas e educacionais que não podem ser desvinculadas do seu cotidiano. É natural que tais aspectos possam produzir cargas de estresse e, conseqüentemente, possível desmotivação pessoal e profissional.

Outro aspecto que se associa ao interesse do estudo ora proposto são os valores atribuídos ao trabalho por estes profissionais. Nos presídios, o convívio entre os detentos promove a construção de uma nova realidade social. Isto porque, todos perdem a liberdade e ficam privados de seu antigo cotidiano. Nas unidades prisionais, os sentenciados são submetidos a horários e regras pré-determinados pelo Estado, de acordo com seu regime de cumprimento de pena. Tais aspectos são importantes influências na determinação de seu conjunto de valores.

Entender a motivação dos sujeitos implica em compreender os motivos que os levam a agir de diferentes maneiras. Nestes termos, é significativa a identificação de quais são os valores que configuram seu trabalho. Neste contexto, as vivências de bem-estar dos agentes penitenciários, bem como os processos de enfrentamento das vicissitudes desta profissão podem estar relacionadas a fatores motivacionais, aos valores e ao significado atribuído ao trabalho prescrito (PAIVA, 2013).

É pertinente considerar ainda que o tema deste estudo perpassou várias áreas do saber e nelas se buscam subsídios para a construção do conhecimento que se pretendeu produzir. Tratar especificidades que abarcam o ambiente de trabalho de agentes penitenciários e aspectos que são influências importantes em sua saúde conferem caráter interdisciplinar ao estudo realizado.

Em razão dos entendimentos anteriormente apresentados e, uma vez que o sistema prisional ainda é percebido pela sociedade como um ambiente hostil, que intimida, coíbe ações e mantém o equilíbrio social ao segregar indivíduos contrários aos direitos sociais e humanos, este estudo pretendeu produzir respostas à seguinte questão: **como se caracterizam a motivação, o significado e os valores no trabalho de agentes penitenciários?**

De modo a responder à indagação formulada, o presente estudo foi direcionado pelo seguinte objetivo: caracterizar os valores, o significado e a motivação do trabalho de agentes penitenciários de duas unidades prisionais da Serra Catarinense. Especificamente pretendeu-se (a) caracterizar o perfil sociodemográfico dos agentes penitenciários; (b) descrever os valores do trabalho dos agentes penitenciários através do EVT; (c) investigar os aspectos do trabalho

que motivam os agentes penitenciários através do IMST; (d) analisar especificidades que possam advir da (des)motivação, do significado e dos valores que se associam ao trabalho de agentes penitenciários.

As seguintes hipóteses foram formuladas:

- Valores associados à estabilidade no emprego são os que mais se evidenciam junto a agentes penitenciários.
- A motivação extrínseca, associada às recompensas e benefícios são os principais aspectos motivacionais de agentes penitenciários.
- O sentido dado ao trabalho pelos agentes penitenciários está associado ao reconhecimento que recebem das chefias e da sociedade.

A seguir, são apresentados os principais aspectos que estruturam este estudo. Após esta breve introdução, o Capítulo 2 apresenta os pressupostos teóricos relacionados aos valores do trabalho, significado e sentido do trabalho, motivação profissional, o sujeito e o trabalho do agente penitenciário e por último, o ambiente institucional. Extensa pesquisa bibliográfica que envolveu instituições, autores e articulistas que se dedicam aos temas sustenta o estudo. O Capítulo 3 apresenta o percurso metodológico do estudo definido à consecução dos objetivos elencados. O Capítulo 4 apresenta a análise dos achados e a discussão que se faz destes em sintonia com o conhecimento já produzido. No Capítulo 5 são apresentadas as conclusões do estudo e considerações finais produzidos pela pesquisadora.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção são apresentados os principais conceitos e aspectos que dão suporte ao presente estudo. No primeiro momento é apresentado referencial sobre valores, significado e motivação do trabalho. Seguindo, é abordado o trabalho dos agentes penitenciários.

Os temas valores, significado e motivação no ambiente de trabalho fazem parte de estudos que na sua maioria resultam no desenvolvimento de teorias e abordagens, as quais se aplicam e se aprimoram ao longo dos anos. É o que se apresenta a seguir.

2.1 VALORES DO TRABALHO

O estabelecimento de valores no trabalho e nas organizações não surge inesperadamente. São construídos gradativamente, aliados a vida familiar, na convivência com os demais, no ambiente de trabalho, nas escolas e locais onde o ensino/aprendizagem está presente, nas manifestações culturais. Aos poucos vão sendo reestruturados e modificados na medida em que os indivíduos, as instituições e a sociedade consideram, adotam e cultivam esses valores (ASSÊNCIO, 2008).

Os valores do trabalho são definidos por Porto e Tamayo (2003) como:

(...) princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contextos do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (p. 146).

Paiva (2013) define valores como:

(...) crenças que fundamentam o julgamento de eventos e comportamentos que direcionam a ação das pessoas mediante a ordenação de cada um segundo sua importância relativa aos demais; trata-se, portanto, de um construto de base motivacional que transcende situações e ações específicas (p. 100).

O trabalho é um elemento central na identidade social dos indivíduos e constitui-se em um foro privilegiado para o alcance de metas individuais, pois as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho. É natural que, no trabalho as pessoas busquem realizar metas pessoais importantes para si. É preciso, portanto, que os indivíduos percebam que o ambiente laboral permite a realização dessas metas. O estudo dos valores do trabalho visa compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho, ou seja, quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar (SIQUEIRA, 2002).

As crenças presentes no ambiente constituem e são incorporadas pelos valores que ali prevalecem, pois decorrem da maneira pela qual os trabalhadores conhecem a realidade e fazem escolhas de modo a solucionar os problemas existentes. Os valores assumem caráter decisivo à determinação das hierarquias, ao que é central ou periférico, ao que é importante ou secundário. São considerados ainda importantes motivadores, pois traduzem os interesses e desejos individuais e coletivos (ALMEIDA et al., 2018).

Em razão disso, possuem características cognitivas, motivacional e hierárquica. Cognitivas, porque os valores formam um conjunto de crenças sobre o que é desejável. Motivacional porque expressam desejos dos indivíduos. E hierárquica porque as pessoas organizam hierarquias de valores com base na importância que atribuem a cada um deles (PORTO; TAMAYO, 2003).

Os valores representam importante papel nas organizações; isto porque operam como elementos integradores e orientadores, em razão de influenciar o comportamento dos indivíduos e as interações sociais e orientar o cotidiano da empresa. Os valores organizacionais elegem comportamentos, estratégias e objetivos que por sua vez, norteiamos trabalhadores para fins específicos (ESTIVALETE et al., 2012).

Os principais elementos constitutivos dos valores, com base em Tamayo e Gondim (1996), podem ser assim relacionados:

- **Cognições:** elementos básicos; são crenças existentes na empresa; são formas de conhecer a realidade existente naquele contexto e de propor soluções aos problemas que se apresentam. As crenças assumem papel de destaque no cotidiano laboral, todavia, as que recebem maior ênfase se traduzem em valor. A interação entre as várias crenças determina o sistema de valores que prevalecerá na organização.

- **Motivação:** valores organizacionais se traduzem a partir de interesses e desejos tanto individuais, quanto coletivos.
- **Função:** valores tem a função de nortear o cotidiano laboral, conduzindo os comportamentos dos trabalhadores. Isto porque delimitam e normatizam formas de pensar, de agir e reagir.
- **Hierarquia:** os valores possibilitam diferenciar o que é principal ou secundário, central ou marginal, o que tem valor e o que não tem. Por tal razão, sugerem prioridades e escolhas por comportamentos, metas ou estratégias.

Tipos: os valores podem ser terminais e instrumentais. Os terminais representam as metas atinentes às estruturas; os instrumentais aludem às metas desejáveis em termos de comportamento organizacional.

Além dos elementos constitutivos apresentados por Tamayo e Gondim (1996), apresentam-se a seguir, os quatro tipos de valores laborais descritos por Ros, Schwartz e Surkiss (1999):

- **Intrínsecos:** relativos às metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho.
- **Extrínsecos:** relativos às metas obtidas pelos resultados do trabalho.
- **Sociais:** relativos ao alcance das metas relacionais.
- **Prestígio:** relativos à busca de poder e prestígio por meio do trabalho.

Com o objetivo de situar o construto 'valores do trabalho' na perspectiva ou agenda de estudos empreendidos, a seguir são brevemente apresentados os resultados da produção de alguns autores que se dedicaram à temática.

Oliveira et al (2016) realizaram estudo com o objetivo de investigar o padrão dominante de valores relativos ao trabalho, segundo o perfil sociodemográfico de gestores do Poder Legislativo de uma capital nordestina. Os resultados revelam que para a manutenção da motivação e de um clima organizacional saudável é indispensável integrar valores pessoais e valores profissionais.

De modo a relacionar valores à questão de gênero, Potrich et al., (2016) realizaram um estudo junto a 958 estudantes; para tanto, utilizaram a Escala Revisada de Valores do Trabalho. Encontraram que as representantes do gênero feminino conferem maior importância aos fatores como autodeterminação benevolência, realização e poder do que os estudantes do gênero masculino, sendo que o poder apresentou a maior diferença significativa entre os dois grupos.

Conforme os autores parece ser significativo considerar que os valores representem possibilidades de compreensão dos aspectos subjetivos das pessoas, o que, no local de trabalho tende a contribuir ao seu planejamento e organização.

Estudo semelhante ao de Potrich et al. (2016) foi desenvolvido por Brandão, Ferraz e Lima (2015). O objetivo estabelecido pelas autoras foi analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres para fornecer informações mais concretas sobre suas motivações laborais. Participaram do estudo 50 colaboradoras de uma multinacional sediada em Fortaleza; estas responderam à Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho. Os resultados indicaram que as participantes elegem valores associados à estabilidade e realização profissional em grau mais elevado do que relações sociais e prestígio.

Com o objetivo de identificar os valores mais evidenciados pelos gestores de saúde de um Hospital Público Federal, Pozzobonet et al. (2014), realizaram uma pesquisa, se valendo da Escala de Valores Relativos ao Trabalho, junto a 87 gestores das áreas administrativas e de enfermagem de um hospital público federal de ensino. Dentre os 45 valores indicados pela Escala utilizada, o valor colocado em primeiro lugar por 97,7% dos participantes foi 'ser feliz com o trabalho que realizo', seguido por 'ter prazer no que faço' e a 'satisfação pessoal', com 96,5% e 95,4%, respectivamente. Ou seja, valores que integram o fator realização no trabalho.

De modo a descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de jovens trabalhadores Paiva (2013) realizou um estudo de caso descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa. À coleta de Inventário de Perfis de dados a pesquisadora utilizou a Escala de Valores Organizacionais e a Escala de Valores relativos ao Trabalho. O retorno dos 670 questionários e das 20 entrevistas resultou em convergência entre valores organizacionais (realização) e do trabalho (realização no trabalho). Segundo a autora, tais valores sustentam a adoção de "comportamentos voltados para realização de objetivos e construção de carreira que permita aprendizagem permanente e crescimento pessoal e profissional" (PAIVA, 2013, p. 52).

Os estudos de Oliveira (2015), Potrich et al (2016), Brandão, Ferraz e Lima (2015), Pozzobon et al. (2014) e Paiva (2013) são trazidos como exemplos do interesse por parte da academia em se produzir conhecimento sobre valores no trabalho. Portanto, estas breves constatações possibilitam reforçar o interesse em

descrever os valores, a motivação e o sentido do trabalho associados à profissão dos agentes penitenciários, o que confirma a relevância do estudo ora proposto.

2.2 SIGNIFICADO E SENTIDO DO TRABALHO

Diferentes áreas do conhecimento relacionadas à saúde e educação, produziram estudos importantes sobre o trabalho, afirmam Lourenço, Ferreira e Brito (2013). Em vários destes, segundo os autores, encontra-se que dele decorrem sofrimento, cansaço e dor. Entretanto, reconhece-se que o trabalho pode representar aspectos positivos, como por exemplo, aqueles que conferem identidade e produzem autorrealização nas pessoas.

Observa-se que a partir dos anos 2000 a sociedade de modo geral vivencia uma quantidade quase que exponencial de mudanças. Dentre estas, se destaca a hegemonia do poder econômico e os efeitos da abertura de mercados e globalização sobre as pessoas e todos os tipos de organizações. Eficácia, produtividade, competência e desempenho, são princípios valorizados, sendo preteridos ou considerados menos importantes os princípios de ordem mental e emocional, cuja presença determina o comportamento das pessoas (ARAÚJO et al., 2013).

Para além de suas características, se revestidas por malefícios ou benefícios, o trabalho, elemento central na vida das pessoas, produz a necessidade de compreensão de seu sentido, algo que se tornou importante demanda na atualidade (MOW, 1987; MORIN, 2004; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; BIANCHI, 2013).

A revisão bibliométrica realizada por Spinelli de Sá e Lemos (2018) culminou na visibilidade da existência de muitas lacunas a respeito do tema sentido do trabalho, na agenda de pesquisa e de pesquisadores brasileiros. Observam ainda as autoras que a maioria dos estudos realizado no Brasil se vale do arcabouço teórico fornecido pelo modelo Meaning of Work International Research Team - MOW (1987), e que revelam principalmente interesse na investigação de determinadas categorias profissionais à compreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho.

O sentido do trabalho, segundo Araújo et al. (2013), é formado por três variáveis: (a) o significado, que se refere aos valores e representações que a pessoa

atribui ao seu trabalho; (b) a orientação, que se configura em o que o indivíduo busca no trabalho e o que orienta suas ações; e, (c) a coerência que pode ser definida como a harmonia ou equilíbrio que ele espera da sua relação com o trabalho.

No modelo final proposto pela equipe de pesquisadores do grupo Mow, o sentido do trabalho integra por três dimensões: a) centralidade do trabalho, que se traduz pela importância ou centralidade do trabalho para indivíduo; b) normas sociais, relacionadas às convenções sociais associadas às experiências profissionais; e, c) objetivos e resultados valorizados do trabalho, por exemplo, fonte de renda status ou rede de contatos (KUBO; GOUVEA, 2011).

As dimensões que integram o sentido no trabalho mais utilizadas por pesquisadores, segundo Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) são: (a) valores, representado pelas pressões sociais, interpessoais e experiências profissionais e pelo modo ou quanto o trabalhador percebe ser capaz de realizar por meio de sua atividade laboral; (b) motivações, relacionadas à percepção de desempenho no trabalho e às realizações a este associadas; (c) crenças, dimensão que se desdobra em três outras: (i) envolvimento e centralidade profissionais; (ii) orientação profissional; e, (iii) chamados, que se traduz na medida pela qual as predisposições individuais são pessoalmente e socialmente expressivas.

Para além dos aspectos que têm sido utilizados para descrever o sentido ou significado do trabalho, observa-se que a perspectiva existencialista defende o entendimento de que o sentido do trabalho está associado às necessidades vitais das pessoas. Isto porque elas (as pessoas) buscam dirigir suas vidas a partir de algo que seja aceito por si e pela sociedade. Sob outra perspectiva, a sócio-histórica, trabalho com sentido é um produto histórico de um grupo social; é aquele que tem relação com o que é real para as pessoas, com suas vidas e suas motivações. Todavia, é a perspectiva da psicodinâmica do trabalho que têm revelado maior interesse de pesquisadores como teoria central de estudos e fenômenos a respeito do sentido e significado do trabalho (SCHWEITZER et al., 2016).

Lancman e Uchida (2003) fazem algumas considerações sobre a psicodinâmica do trabalho tratada por Dejours, autor que na década de 90 do séc. XX escreveu textos contundentes e críticos em relação às novas formas organizacionais. Passa a chamar o seu novo campo de pesquisa e as teorias que passa a formular de Psicodinâmica do Trabalho afirmando que é visível o processo

de precarização do trabalho. O autor fala também da banalização das injustiças sociais.

Falar da precarização do trabalho implica ter presente esse horizonte para podermos entender a realidade subjetiva vivida pelos trabalhadores, ou seja, de conviver em um mundo onde se perdeu uma série de garantias trabalhistas, direitos adquiridos, conquistas que protegiam não só socialmente, mas psiquicamente as pessoas (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 81).

As pessoas e as organizações passaram a agir contra seus princípios, então Dejours temia que de um momento para outro o trabalhador pudesse sucumbir diante de tanta pressão causada pelo esforço de tentar “um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes”. O autor entendia que a tal fato decorreria toda espécie de sofrimento, naturalmente absorvido e extensivo a outras dimensões de sua vida (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 82).

A vida fora do trabalho, de modo geral, para que tenha sentido, exige uma vida também com sentido dentro dele. Sentimentos de satisfação, realização e pertencimento que trazem sentido à vida dos indivíduos são associados ao tempo que dispensam ao trabalho (ANTUNES, 2006). De modo oposto, o trabalho muitas vezes se torna uma forma de opressão ao trabalhador expondo-o de forma grosseira e desumana. O sentido e significado dado ao trabalho podem explicar este entendimento (OLIVEIRA, 2008).

Morin (2001) destaca que a motivação, satisfação e a produtividade dos trabalhadores são expressivamente influenciadas pelo trabalho que realizam. Compreender os sentidos do trabalho é um desafio importante para os encarregados dos cargos de chefia, tendo em vista as várias transformações que as diversas áreas de trabalho vêm passando.

Em um estudo realizado por Morin (2001) os participantes foram questionados da seguinte maneira: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto de sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação a seu trabalho?” A autora refere que cerca de 80% dos respondentes revelaram que continuariam trabalhando. Enunciaram ainda, que as principais razões que sustentaram suas respostas foram: “para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida”

(MORIN, 2001, p. 9). É possível depreender que apesar do trabalho contemplar perspectivas negativas, ele enseja muitas ocasiões em que a perspectiva positiva se sobressai (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO; 2013).

Volpi (2004, p.477) defende o entendimento de que o trabalho é edificante, pois por meio dele o mundo se constrói; advoga ainda, que o homem concretiza seu projeto de vida e faz investimentos em seu bem-estar. Conclui, com base nestas assertivas, que o trabalho “é um modo de ser no mundo, não é somente um fator econômico, mas um fator fundamental de bem-estar”.

Sob tais perspectivas, é pertinente considerar que a compreensão do real sentido do trabalho é aspecto de relevância para pesquisadores. Afinal, as características do trabalho na contemporaneidade requerem conhecer suas multidimensões e características a fim de que tenha para aqueles que o realizam, um sentido (MORIN, 2002).

Um trabalho somente terá sentido se o seu executor tem o conhecimento para onde este o encaminha. Para tanto, de acordo com Morin (2001), deve haver clareza e valorização em sua realização e, não menos importante, que ele desperte as competências de seu executor.

Considerando que o trabalho ocupa espaço central na vida das pessoas, é importante que ele possa contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como para a ampliação do senso de responsabilidade de seu executor. "Vários recursos podem ser considerados: a presença de desafios, a autonomia na administração das atividades e os mecanismos de *feedback* sobre o desempenho" (MORIN, 2001, p. 18).

As pesquisas já empreendidas a respeito do sentido e significado do trabalho apresentam várias perspectivas e ciências que as transpassam e recortam. O construto sucumbe à necessidade constante de revisão ao longo da vida e mudança nas escolhas dos indivíduos. Evidências disto encontram-se no estudo de Lemos, Cavazotte e Souza (2017), que analisaram as mudanças no sentido do trabalho para indivíduos que deixaram deser empregados para serem empreendedores. Os autores identificaram quatro dimensões de mudança após a concretude da nova atividade: (a) a carga de trabalho se amplia, todavia a esta se associam recompensas financeiras; (b) o trabalho, de promotor de segurança passa a ser fonte de autodeterminação e de qualidade de vida; (c) o senso de responsabilidade por resultados se intensifica, resultado da identificação de necessárias atitudes mais

responsiva ante a nova carreira; e, (d) o reconhecimento profissional, que desloca-se de colegas ou superiores, para a percepção de eficácia pessoal associada aos resultados do próprio negócio.

A relação homem-trabalho precisa ser melhor e mais plenamente esclarecida. Talvez, o que possa contribuir com esse desafio seja ampliar a compreensão do sentido e significado do trabalho na vida e para a vida das pessoas (MORIN, 2001).

2.3 MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL

Motivação é representada pelas causas que produzem determinados comportamentos; é a energia e determinação que ativam esse comportamento. Tal energia confere características de direcionalidade ao comportamento, intensidade e permanência (MAXIMIANO, 2011).

A motivação é um aspecto psicológico tão importante quanto o aspecto físico. Fazer qualquer atividade apresenta-se, portanto, como uma variável de grande importância, exceto quando envolvidos em tarefas monótonas e rotineiras, pois dessa maneira não haverá desafios a serem superados e o seu sentido de realização não terá sido posto a prova (MURRAY, 1978).

Dessa forma a motivação pode ser entendida de maneira geral como um processo que leva o indivíduo a fazer ou deixar de fazer alguma coisa. De acordo com Machado (1995), a chave do comportamento humano é o conhecimento da motivação sendo imprescindíveis à consideração das intensidades dos diferentes motivos para seu eficiente controle. Nota-se que pessoas motivadas para a realização de qualquer atividade tornam-se persistentes e buscam pelo sucesso.

Para Bergamini (1997), considerada a precursora dos estudos e publicações sobre motivação no Brasil,

[...] os aspectos motivacionais surgem, essencialmente, do próprio sujeito, como resultado de sua história de vida suas necessidades de encarar desafios, do lugar reservado ao trabalho em sua vida, o modo como constrói as relações interpessoais, a disponibilidade para construir a carreira e o modo como este se organiza frente a situações não planejadas...a motivação surge a partir da personalidade do indivíduo [...]. (BERGAMINI, 1997, p. 32).

As pessoas, em qualquer tipo de organização de trabalho, se comportam em consonância de fatores internos e externos a elas. É compreensível que este seu legado de vivências e experiências acumuladas ao longo da vida faça parte do seu repertório de motivações comportamentais. Por decorrência, é de se supor que uma organização se traduz por meio de todas as pessoas que nela trabalham (SIQUEIRA, 2014).

Cabe aos gestores, no entendimento de Siqueira (2014), identificar o que desejam seus subordinados e quais são os seus anseios. Somente assim a ele será possível agir de modo a estimular a motivação de cada um deles na perspectiva da eficiência e produtividade.

Segundo Oliveira (2015, p. 1046), “motivação é tudo o que impulsiona uma pessoa a agir. É um estímulo externo ou gerado internamente no íntimo de cada pessoa”. Motivação é produto da área do Comportamento Organizacional.

Seu objetivo é identificar as possíveis influências que as pessoas ou grupos na organização têm sobre o comportamento dos trabalhadores, de modo a ampliar os resultados da mesma. Para a autora a motivação representa a “intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para atingir uma determinada meta” (SIQUEIRA, 2014, p. 11).

Nos locais de trabalho, é possível que a desmotivação e insatisfação produzam perdas organizacionais em termos de resultados em seus padrões de qualidade e produtividade. Sob a perspectiva dos trabalhadores, os efeitos negativos estão diretamente ligados à "redução da qualidade de vida no trabalho, à saúde física e mental, ao estresse, à baixa produtividade, ao fraco desempenho no trabalho e a falta de comprometimento com a organização" (OLIVEIRA, 2015, p. 179).

Soto (2002, p. 118) refere que:

(...) a motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Os autores Murray (1978) e Chiavenato (1998), considerados clássicos quando se trata o objeto da motivação, consideram que as pessoas têm necessidades interiores (são motivadas por fatores internos) que são uma fonte de energia que mobiliza o comportamento (ação) no sentido da satisfação do indivíduo.

Estar motivado significa predispor-se com um comportamento desejado para determinado fim e os motivos ativam o organismo na tentativa de satisfazer suas necessidades e dirigem o comportamento para um objetivo que suprirá uma ou mais necessidades (MURRAY, 1978).

Uma pessoa é motivada, em qualquer momento, por uma variedade de fatores internos e externos. A força de cada motivo e padrão de motivos influenciam na maneira como as pessoas veem o mundo, nas coisas em que pensam e nas ações em que nos empenham. A motivação é um dos principais fatores determinantes do modo como uma pessoa se comporta. Está envolvida em todas as espécies de comportamento: aprendizagem, desempenho, percepção, atenção, recordação, esquecimento, pensamento, criatividade e sentimento.

Um estudo realizado por Carneiro e Moreira (2015) objetivou avaliar a motivação para o trabalho de diferentes elementos de uma equipe de trabalho em saúde, segundo as quatro dimensões: organização, desempenho, realização e poder, envolvimento. Como resultados os autores encontraram que a maioria dos participantes revela desenvolver estratégias para atingir suas metas e considera que as tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho de suas funções. Outro achado importante do estudo é que as pessoas identificam-se com as suas funções na medida em que vivenciam os seus valores dentro da função que desempenham e da organização a que pertencem.

2.3.1 Breve estudo sobre as teorias motivacionais

A palavra *motivare* origina-se da palavra latina *motivus*, que quer dizer mover. Relacionado com o comportamento humano e como este se sente energizado por um motivo ou razão, como um motor funcionando, que movimenta e move o comportamento humano.

De acordo com Vernon “A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente” (VERNON, 1973 apud TODOROV, MOREIRA, 2005, p. 120).

Motivação é entendida como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta. De acordo com Todorov, Moreira (2005), ela pode ser de diferentes naturezas,

sociais, econômicas, biológicas, emocionais entre outras. Também pode ser classificada em intrínseca e extrínseca. A intrínseca é aquela que sempre irá partir do indivíduo, pois só quem pode decidir ser motivada ou se aquilo que está no meio externo pode influenciar na nossa vida é a própria pessoa. A extrínseca se realaciona com tudo aquilo que está em nossa volta e pode criar um ambiente que possa, de maneira satisfatória, nos motivar (TODOROV, MOREIRA, 2005).

Todorov e Moreira (2005), referente à motivação, afirmam que o interesse pode criar um ambiente que possui três fontes de conhecimento distintas:

- Psicoterapia: para os psicoterapeutas, a maior preocupação está relacionada com o alívio dos desconfortos do cliente. Não há preocupação com diferenças individuais. A busca primava para o desenvolvimento de um sistema motivacional que pudesse ser aplicado ao entendimento das aflições de diferentes indivíduo
- Psicometria: se caracteriza pelo desenvolvimento dos testes psicológicos de aptidões e de desempenho. O interesse por testes de aptidões levou, necessariamente, ao desenvolvimento de testes de motivação.
- Teorias de aprendizagem: o estudo de problemas de aprendizagem levou à invocação de variáveis motivacionais. Teóricos da aprendizagem estudaram experimentalmente o papel de variáveis motivacionais na memória, na aprendizagem.

Várias abordagens ou teorias apresentam conceitos e entendimentos a respeito de motivação. Por exemplo, as teorias das necessidades se sustentam em modelos que referem a motivação associada à satisfação das necessidades das pessoas. As teorias cognitivas, por sua vez, encontram aporte no processo cognitivo por meio do qual as pessoas definem prioridades, haja vista suas necessidades motivacionais (RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014).

De outro modo, a teoria behaviorista enfatiza os fatores ambientais na determinação do comportamento, considerando os estímulos antecedentes, mas, sobretudo, os estímulos consequentes (reforçadores ou punitivos). Já a teoria psicanalítica concebe a ação humana como sendo motivada por forças inconscientes, cujo objetivo último seria a satisfação de pulsões sexuais e/ou agressivas (BARRERA, 2010).

As teorias cognitivas se fundamentam na racionalidade do ser humano e na maneira que este faz uso de suas vontades para alcançar suas metas e objetivos

conscientes. Esta teoria teve origem com os primeiros filósofos gregos, os quais apresentam uma abordagem que atualmente reúne escassa relevância devido a duas razões: não explicam a fonte dos desejos do homem nem consideram seus motivos inconscientes (MURRAY, 1978).

As cognições, por sua vez, são vistas como resultantes de um processo de construção social, sendo, portanto, em grande parte subjetiva, determinada pela leitura que a pessoa faz de suas experiências e interações. Nesse sentido, as atribuições causais e as crenças de autoeficácia que todos nós desenvolvemos podem estar mais ou menos próximas da realidade objetiva (BARRERA, 2010, p. 174).

Outra teoria cognitiva é a Teoria da Atribuição Causal desenvolvida por Weiner (1985) que enfatiza a capacidade espontânea do ser humano para refletir sobre os acontecimentos passados, de modo a tirar conclusões para orientar o comportamento futuro. “De acordo com essa perspectiva, uma das principais motivações humanas seria a procura das causas dos acontecimentos, a fim de permitir maior compreensão e controle da realidade” (BARRERA, 2010, p. 174).

Com outra abordagem, as teorias das necessidades humanas tentam explicar a motivação como fatores internos. De acordo com essa teoria, o comportamento humano é motivado por estímulos internos chamados de necessidades e as pessoas agem de modo a buscar satisfazer essas necessidades. Vilela (2010) afirma que a Teoria das Necessidades Básicas é uma das teorias mais conhecidas pelo universo acadêmico e organizacional, pois retrata uma pirâmide que classifica as necessidades humanas em cinco categorias. Foi criada por Abraham Harold Maslow que se envolveu com a área de Gestão de Negócios com parceria de Peter Drucker e Douglas McGregor, e começou a relacionar a teoria das motivações com a gestão de negócios.

Maslow (1954) propôs um sistema hierárquico de necessidades básicas que tem influenciado especialmente o trabalho na psicologia organizacional e na psicologia do desenvolvimento. Maslow classifica as necessidades humanas, na ordem de prioridade, em fisiológicas, de segurança, de amor e atenção, de estima, e de auto-realização. A hierarquização utiliza dois sistemas de categorias, das necessidades mais puramente biológicas às mais socializadas e das mais simples às mais complexas (TODOROV, MOREIRA, 2005, p. 127).

Maslow criou a Pirâmide da Hierarquia de Necessidades para representar como acontece a motivação humana, segundo a teoria o que faz um sujeito desejar

alcançar um nível acima, é a falta ou necessidade do que se deseja. Por exemplo, se não se deseja reconhecimento no trabalho não é preciso a necessidade de estima, e assim por diante. Maslow representou essas necessidades em uma pirâmide, por meio da qual se pode identificar as prioridades e aperfeiçoá-las de maneira a alcançar objetivos e metas pessoais e profissionais (VILELA, 2010).

A pirâmide contém cinco níveis, no nível mais básico das necessidades humanas de Maslow, se encontra a saciação, é não sentir fome ou frio. No segundo nível, encontram-se as necessidades de segurança. O amor, afeto e interação com grupos de pessoas estão no terceiro nível de necessidades humanas, nesse grupo, pode-se incluir o ato sexual. No quarto nível de motivação encontram-se as necessidades relacionadas com a autoestima, o autorrespeito e à admiração de terceiros. A respeito da Teoria das Necessidades Humanas, Chiavenato (2006, p. 244) revela que “[...] o que motiva alguém hoje pode não motivar amanhã”.

Além de Maslow, outra teoria da motivação foi criada em 1960, por Frederick Herzberg, um psicólogo estudioso do trabalho. Ele postulou a Teoria dos Dois Fatores, com o objetivo de explicar o comportamento dos trabalhadores: os higiênicos, associados ao ambiente de trabalho e os motivacionais, decorrentes do crescimento e autorrealização experimentada pelo trabalhador a partir do conjunto de suas tarefas. Para Herzberg (1964), os fatores higiênicos estariam associados a aspectos que impedem o trabalhador de experimentar insatisfação: estabilidade, segurança, qualidade do ambiente, salários, benefícios, condições de trabalho, entre outros. Os fatores motivacionais são intrínsecos ao trabalho e se associam ao conteúdo do cargo e da possibilidade de seu enriquecimento (SILVA, 2015).

A Teoria da Realização ou das necessidades adquiridas criada por McClelland descrita por Vilela (2010) são oriundas de conceitos biológicos aprendidos ou podem ser adquiridas durante vida de acordo com o ambiente social em que se vive. Baseia-se na ideia de que todas as necessidades que possuímos se classificam em três categorias, as quais se relacionam à satisfação pessoal. McClelland dividiu as necessidades em três níveis:

- Necessidade de Realização: classificada pela busca de desafios a serem alcançados; as metas, o sucesso a ser conquistado.

- Necessidade de Afiliação: destinada à interação com as pessoas de seu convívio pessoal, social e profissional.

- Necessidade Poder: se refere à necessidade de se tornar um líder, de ter status. Ela está ligada ao fato de poder liderar e influenciar as pessoas ao seu redor.

A teoria X e Y foi criada por Douglas McGregor, um professor de psicologia e pensador influente na área de relações humanas. O enfoque dessa teoria é o perfil do indivíduo A Teoria X e Y basicamente aborda os dois perfis de personalidade e comportamento dos colaboradores: o mais "preguiçoso", tradicional, estático, sem motivação, denominado de teoria X e o colaborador proativo, ambicioso, que gosta de trabalhar. Esse perfil é o de uma pessoa que usa seu potencial para atingir seus objetivos. McGregor o denominou de Teoria Y (VILELA, 2010).

A teoria da expectativa, criada Victor Vroom, psicólogo, tenta mostrar como recompensas podem influenciar nos resultados e comportamentos. Vroom desenvolveu a fórmula para a motivação que é $\text{Valência} \times \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidade} = \text{Motivação}$. Para se obter resultados eficazes, nenhum dos produtos (termos) podem ser negativos ou igual a zero. De acordo com esta abordagem, o processo de motivação está ligado aos propósitos e escolhas dos sujeitos e sua perspectiva para atingir seus objetivos. Motivação para este teórico, é uma força que induz o indivíduo a certos comportamentos. Esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando acredita que isto vai resultar em uma boa avaliação de desempenho; que a boa avaliação vai resultar em recompensas. Compensações é um dos fatores mais importantes na motivação. A recompensa monetária ajuda a satisfazer os níveis mais baixos da pirâmide de Maslow, como satisfazer as necessidades fisiológicas e de segurança (VILELA, 2010).

Esta breve reunião de teorias motivacionais possibilita constatar que o construto é bastante complexo, dada a multidimensionalidade que assume. Embora o tema motivação seja recorrente em pesquisas e estudos sobre gestão de pessoas e comportamento organizacional seja muito utilizado na área comportamental, frequentemente é utilizado para dar suporte a estudos relacionados ao comportamento humano e na relação homem-trabalho.

2.4 O TRABALHO DO AGENTE PENITENCIÁRIO

O agente penitenciário desempenha um importante serviço público considerado de alto risco, por proteger a sociedade civil executando o tratamento penal, de vigilância e de custódia do sentenciado durante o cumprimento da pena de reclusão (DEPEN, 2006).

Segundo o manual do agente penitenciário, a principal atribuição deste profissional é: “efetuar a segurança da unidade penal em que atua, mantendo a disciplina. Vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança deles, bem como da unidade penal” (DEPEN, 2006, p. 4).

A profissão de agente penitenciário “necessita de um conjunto de medidas de proteção que lhe garanta à integridade social, econômica e psicológica, inclusive através de formação continuada e diferenciação nas condições trabalhistas” (CORREIA, 2006, p. 11).

Procedimentos que devem ser desenvolvidos por agentes penitenciários são imprescindíveis à segurança e ao bom andamento das unidades prisionais. Exemplos é a troca de plantões, onde os responsáveis pela turma que está em serviço repassa as informações necessárias sobre o trabalho realizado e possíveis intercorrências para os responsáveis por aqueles que estão assumindo o novo plantão. Cada plantão tem a duração de vinte e quatro horas de trabalho, os quais são compensados por setenta e duas horas de descanso (ARENDDT, 2007).

Existe uma escala de serviço; por meio dela, os setores de trabalho na unidade prisional são intercalados, fazendo com que a cada plantão, o agente penitenciário exerça suas atividades em setores diferentes. Esta condição potencializa o trabalho e faz com que todos conheçam e executem com maior aproveitamento as atividades relacionadas a cada setor. Ainda faz parte das atividades exercidas pelos agentes penitenciários, o recebimento e liberação de internos, revistas em sentenciados que fazem parte do regime semi-aberto e de visitantes, conferência de internos, escoltas e distribuição de refeições, além do desempenho de cargos como chefe de segurança e chefe de turma (ARENDDT, 2007).

Agentes penitenciários são tanto homens, quanto mulheres. O que vai definir a quantidade de agentes de cada sexo que vão atuar dentro de cada unidade prisional é o gênero dos internos (TAETS, 2009).

A categoria de agente penitenciário é considerada, por várias razões, "como uma profissão arriscada e estressante". É um trabalho que apresenta tendência de trazer consequências negativas aos ocupantes do cargo, como por exemplo, "distúrbios em vários setores pessoais, tanto físicos quanto psicológicos. O risco e a vulnerabilidade são características sempre presentes no cárcere" (LOURENÇO, 2010, p. 14).

Nesse contexto, compreender qual é a influência da organização do trabalho na qualidade de vida, na saúde mental, no desgaste e no adoecimento dos trabalhadores é importante, tanto para a compreensão quanto para a intervenção em situações de trabalho que podem levar a várias formas de sofrimento e adoecimento (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

2.4.1 Ambiente institucional

Ainda que a atividade penitenciária tenha na ação dos seus agentes penitenciários a garantia da disciplina, da ordem e da segurança interna dos presídios, condição fundamental para que todas as outras atividades se desenvolvam de maneira tranquila, esse apriorismo não está reconhecido pela Lei de Execução Penal (LEAL, 2004).

Existem três formas de regime de cumprimento de penas de prisão, o fechado, o semi-aberto e o aberto. Segundo o Código Penal Brasileiro, quanto mais grave o crime cometido, mais rigoroso é o tratamento dispensado ao réu (PROCESSO PENAL, 1941).

Quando o réu é condenado há um tempo superior a oito anos de reclusão, o início da pena é executado em regime fechado. Nesse regime, o detento fica proibido de deixar a unidade prisional, fica somente dentro da cela com direito de visita de familiares e horários pré-determinados de banho de sol (PROCESSO PENAL, 1941).

Penas superiores há quatro anos, mas inferiores a oito anos de prisão, se não for o caso de reincidência, inicia o cumprimento de pena em regime semi-aberto. Assim o sentenciado é autorizado a deixar a unidade prisional durante o dia para

trabalhar, devendo retornar no horário determinado. Caso o réu seja reincidente, ele inicia o cumprimento da pena em regime fechado (PROCESSO PENAL, 1941).

No que diz respeito ao regime aberto, é concedido a todo réu condenado a até quatro anos de prisão, desde que o mesmo não seja reincidente. Durante esse regime, a pena é cumprida em casa de albergado ou, na falta deste, em estabelecimentos adequados, podendo ser até mesmo na residência do réu. O sentenciado é autorizado a deixar o local durante o dia, porém, deve retornar ao anoitecer, e periodicamente comparecer ao fórum de sua comarca para se apresentar e assinar documentos (PROCESSO PENAL, 1941).

Como descreve Mirabete (1990), clássico e renomado autor da área do Direito:

(...) a vigilância e a custódia de presos, apesar de importante e mesmo indispensáveis, não são as únicas finalidades dos sistemas penitenciários modernos, nem devem ser as preocupações primordiais dos funcionários no processo de reinserção social dos condenados. Por muito adiantado que seja um programa penitenciário, por mais avançado que seja a arquitetura prisional, por muitos meios econômicos que se destinem a esse processo, não se pode conseguir êxitos reformadores nos presos se não se conta com um corpo de funcionários competentes que estejam imbuídos de sua alta missão social (MIRABETE, 1990, p. 229).

Ao dialogar a respeito da descrição da Lei sobre o objeto da execução penal, não há definição da atividade fim e da atividade meio. Se houvesse um detalhamento da operacionalidade da execução da pena no interior dos presídios, necessariamente a Lei disciplinaria o trabalho do Agente Penitenciário. Nessa descrição perceberia que estes profissionais atuam tanto na atividade fim como na atividade meio, ou seja, tanto atuam no tratamento penal com vistas na ressocialização enquanto atividade fim, quanto na custódia enquanto atividade meio (MIRABETE, 1990).

Essas dimensões do trabalho penitenciário, embora não se dissociem no âmbito da lei, podem ser inseridas a partir de seu artigo 1º que estabelece que a execução penal tem como objetivo manter as disposições de sentença ou decisão criminal dando condições para a harmônica integração social do apenado (CARVALHO, 2010).

O pessoal da vigilância tem a prerrogativa de contribuir eficazmente para o bom êxito do trabalho dos técnicos ou, por outro lado, podem comprometer esse trabalho de maneira irremediável (MIRABETE, 1990).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa foi desenvolvida ao longo do ano de 2017. A seguir são apresentados os principais aspectos que orientaram seu percurso de modo a alcançar os objetivos propostos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa aplicada, pois se pretendeu produzir conhecimentos sobre o contexto de trabalho de agentes penitenciários para aplicação prática com o intuito de derivar soluções para os problemas que os atingem. É transversal. A forma de abordagem do problema da pesquisa quantitativa, pois as informações obtidas junto aos agentes penitenciários receberam tratamento estatístico. Quanto aos objetivos do estudo, ele se caracteriza como uma pesquisa exploratória, pois se pretende ampliar a aproximação, tanto com os fenômenos, quanto com as informações; representa a possibilidade de pesquisar o contexto real, identificar conceitos e definir prioridades para futuras pesquisas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2014). Ainda, em relação aos objetivos, é descritiva. Pois se pretende caracterizar determinada população, ou fenômeno, ou ainda estabelecer relações entre variáveis (GOULART, 2002). Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa assumiu o *design* de levantamento, pois valeu-se de aplicação de questionários aos participantes, neste caso, os agentes penitenciários (SILVA; MENEZES, 2005).

3.2 PERSPECTIVA DE PESQUISA E POSICIONAMENTO EPISTEMOLÓGICO

Uma das características dessa pesquisa é analisar, a partir de uma perspectiva interdisciplinar as vivências de agentes penitenciários decorrentes de seu ambiente de trabalho, perpassando aspectos que traduzem sua integridade física e emocional. Nestes termos, reitera-se a importância da perspectiva interdisciplinar, haja vista a promoção do intercâmbio de ideias, a interconexão entre

resultados, a amplitude das possibilidades de métodos próprios das várias disciplinas, entre outras vantagens explicitas (ANDERSEN, 2016). A Figura 1, a seguir, possibilita visualizar a dimensão interdisciplinar que se pretendeu conferir ao estudo.

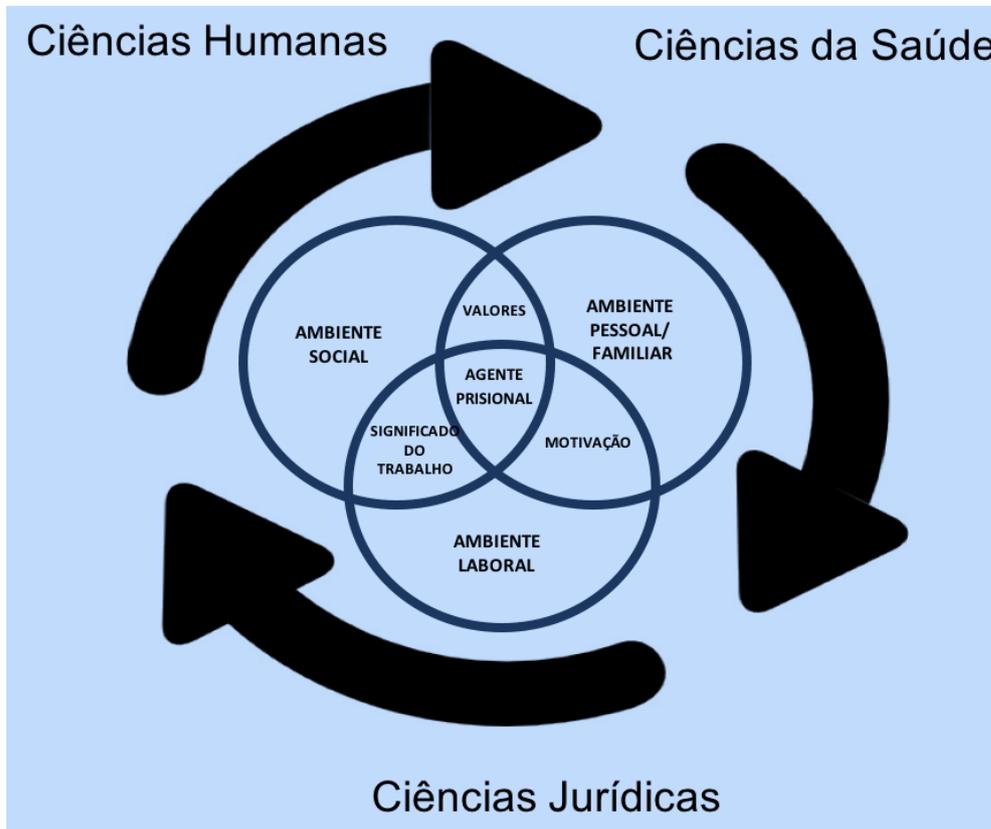


Figura 1. Perspectiva interdisciplinar adotada no estudo

Fonte: A Autora, 2018.

Por meio da Figura 1 é possível observar a interconectividade entre as teorias oriundas (a) das Ciências Jurídicas, pois o ambiente laboral dos participantes do estudo é formalmente determinado pelos ordenamentos jurídicos do país; (b) das Ciências Humanas, uma vez que se objetiva conhecer as complexidades da sociedade humana, tendo o homem como seu objeto de estudo; (c) das Ciências da Saúde, na medida e que o interesse norteador do estudo esteve, numa instância ampliada, localizado no entendimento que valores, motivação e significado do trabalho, quando dignificantes, se traduzem em bem-estar, qualidade de vida e saúde mental.

Há que se considerar ainda que, ao centro das discussões sobre valores, motivação e significado do trabalho está o agente penitenciário e que tais construtos

determinam e são determinados pelo ambiente laboral, com seus reflexos nos ambientes pessoal/familiar e social.

No que se refere ao posicionamento epistemológico, a partir do que se pretende alcançar, o presente estudo pode ser localizado no quadrante funcionalista de Burrell e Morgan (1979). Este quadrante, conforme os autores é representado por meio da sociologia da regulação, numa perspectiva objetivista. Explicar o *status quo* e objetivamente buscar explicações práticas/rationais para os problemas da realidade quer sejam de ordem social, integração social, solidariedade e necessidade de satisfação e atualização das necessidades do sujeito e na escolha racional, representam as motivações que sustentam os estudos neste quadrante. Em outras palavras, estudos localizados neste quadrante apresentam interesses ontológicos, objetivo-realistas à realidade social, uma epistemologia positivista, uma perspectiva determinista da natureza humana e uma compreensão reguladora da sociedade (BURRELL; MORGAN, 1979; AMBONI; CARMINHA, 2014).

3.3 LOCAL DE REALIZAÇÃO DO ESTUDO

O estudo foi realizado em duas unidades prisionais localizadas na Serra Catarinense.

A primeira unidade conta com um efetivo de 120 agentes penitenciários. Em sua estrutura física há 10 setores de trabalhos, sendo que 8 são alojamentos de internos. Cinco alojamentos com capacidade para 397 sentenciados que encontram-se no regime semi-aberto e três alojamentos com capacidade para 451 sentenciados que cumprem o regime fechado, totalizando 848 sentenciados, todos do sexo masculino nesta unidade. Os demais setores são destinados à segurança e administração, onde se realiza o trabalho burocrático da unidade (DEAP-SC, 2017).

A segunda unidade é considerada “unidade de segurança máxima” e dispõe de um efetivo de 100 agentes penitenciários. A estrutura física conta com 10 setores de serviço. Há quatro pavilhões de alojamentos, subdivididos em oito galerias de celas que possuem no primeiro semestre de 2017, 630 sentenciados alocados, todos sob regime fechado. Os agentes penitenciários que trabalham nessas galerias realizam o seu trabalho por corredores localizados acima das celas,

sem contato físico direto com o sentenciado. Eles apenas fazem contato físico, caso algum procedimento especial seja solicitado (DEAP-SC, 2017).

Esta unidade ainda conta com o setor de triagem, que possui 30 presos provisórios, pois ainda não tiveram seus crimes julgados e, portanto, não possuem sentença quanto ao regime penal que se enquadram. As demais dependências / setores são: a casa da revista, onde todas as visitas passam pela revista geral antes de entrar na unidade; a casa da visita, onde familiares aguardam antes de iniciar o procedimento de revista; a sala de monitoramento, aonde é feito o controle de toda a unidade prisional por meio de televisores; e os setores de segurança e administração (DEAP-SC, 2017).

Os ambientes para a coleta de dados em ambas as unidades foram reservados e livres de interrupções; privilegiaram o anonimato dos participantes e o sigilo das informações.

3.4 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Participaram deste estudo um total de 137 agentes penitenciários. Contou-se com a participação efetiva daqueles que estavam em pleno exercício da profissão e que aceitaram livremente participar, condição retratada por meio de assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.

3.5 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram critérios de inclusão dos agentes penitenciários: (a) trabalharem ambos os turnos de serviço, visto que estes se dividem em expediente (horário comercial) e plantão (24/72); (b) estar em pleno exercício da função; (c) aceitar livremente participar do estudo. Uma vez que o último processo seletivo para admissão de agentes penitenciários ocorreu no ano de 2010, é certo que todos têm como tempo de serviço, um período maior do que 6 anos de exercício profissional.

Critério de exclusão: estar, por qualquer razão (férias, licença, processos administrativos), afastado do trabalho.

3.6 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Inicialmente utilizou-se um questionário sociodemográfico para caracterização da amostra. Após, a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), validada no Brasil por Porto e Tamayo (2003) e o Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (IMST), validada no Brasil por Borges, Alves e Filho (2010). O questionário sociodemográfico, a EVT e o IMST se encontram no Anexo 01, 02 e 03, respectivamente.

A EVT é composta por quarenta e cinco itens agrupados em quatro fatores, conforme previa a teoria: a) Realização no trabalho (15 itens: 04, 05, 07, 08, 10, 12, 13, 14, 16, 24, 30, 39, 40, 41 e 44), onde se busca prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho; b) Relações sociais (12 itens: 03, 11, 19, 20, 21, 23, 26, 28, 29, 32, 36 e 45), que visa as relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho; c) Prestígio (11 itens: 06, 15, 17, 22, 25, 27, 31, 33, 34, 38 e 42), busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho; d) Estabilidade (7 itens: 01, 02, 09, 18, 35, 37 e 43), onde se busca estabilidade financeira por meio trabalho.

O Inventário da Motivação e Significado do Trabalho compõe-se de três escalas, sendo duas referentes às facetas do significado do trabalho – atributos valorativos: como o trabalho deve ser e atributos descritivos: como o trabalho é concretamente e duas referentes aos componentes da motivação – expectativas, o que se espera que o trabalho seja, e instrumentalidade que é quanto o esforço ou dedicação ao trabalho garante a obtenção de resultados desejáveis ou não.

Atributos descritivos designam a percepção do trabalho como ele é concretamente. Com o desenvolvimento do IMST explorando a estrutura fatorial dos atributos descritivos com profissionais de saúde e bancários, Borges e Alves Filho (2003) identificaram um novo conjunto de fatores primários, a saber: a) Auto expressão, indica que o trabalho representa concretamente possibilidades de opinar, influenciando nas decisões; de expressar a criatividade; de merecer confiança e reconhecimento; ser pessoa e crescer pessoalmente; b) Responsabilidade e Dignidade indica que no trabalho se assume responsabilidades, sente-se produtivo e, por isso, uma pessoa digna e respeitadora; c) Desgaste e Desumanização indica quanto o trabalho implica no desgaste e na desumanização; d) Recompensa Econômica, indica quanto o trabalho garante o auto sustento e independência; e)

Condições de Trabalho indica quanto no trabalho se pode contar com equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social.

E para a Instrumentalidade: a) Envolvimento: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para que se sinta produtivo, identificado com as tarefas, responsável, digno, merecedor de confiança; incluído no grupo, adaptado às normas e respeitador da hierarquia; b) Justiça no Trabalho: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com equipamentos adequados, conforto, igualdade de direitos, assistência, proporcionalidade entre esforços e recompensas, salário e sua suficiência; c) Desgaste e Desumanização: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar desgaste e desumanização; d) Independência e Bem-Estar: indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável pela obtenção de independência, auto sustento, status, estabilidade e assistência.

3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A interpretação dos dados do IMST não conta com normas de interpretação dos escores, pois define-se como inventário ou escalas. Por isso não conta com respostas certas ou erradas. É capaz de identificar diferentes significados, os quais não são melhores ou piores que outros. Para iluminar a interpretação e avaliação adequada dos resultados, a pesquisadora pode comparar com resultados de outros estudos já publicados. Tal estratégia pode permitir realçar diferenças ou semelhanças. Porém o próprio fundamento do IMST conduz a compreender que não existe um resultado padrão e/ou melhor que o outro (BORGES; ALVES FILHO, 2013). A orientação para a interpretação dos dados para o IMST está descrita no Anexo 04.

Na EVT uma vez calculado o índice para cada fator, pode-se ordenar os fatores de forma a se identificar os mais importantes (com maior média) e os menos importantes (com menor média) para os indivíduos (PORTO; TAMAYO, 2003). Além disso, com o objetivo de estabelecer relações entre os escores obtidos no IMST com os dados sociodemográficos, foi realizada a análise de regressão e adotado o nível de significância de $p < 0,05$.

Os dados foram analisados por meio do Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 2.0. À análise dos dados foram utilizados recursos da estatística descritiva. Esta análise decorreu do conjunto de dados categorizados por meio das indicações constantes no IMST e na EVT. Todavia, está organizada e apresentada de acordo com os objetivos do estudo.

3.8 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi submetido à análise na Plataforma Brasil, conforme preconiza a Resolução CNS 466/12. Por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (ANEXO 05) e os participantes foram informados de modo formal e documental das condições de sua participação na pesquisa. O estudo recebeu a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade do Planalto Catarinense–UNIPLAC que foi registrada sob no Parecer nº 2.192.238, de 28 de julho de 2017 (ANEXO 06). No processo de realização deste estudo registra-se que não houve conflitos de interesse, pois a pesquisadora é independente das pessoas e instituições envolvidas na pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nos parágrafos seguintes são apresentados os dados oriundos da pesquisa e a decorrente análise e discussão dos mesmos, a partir de um conjunto de conhecimentos produzidos por autores e articulistas.

Os primeiros dados apresentados estão relacionados aos aspectos sócio profissionais dos participantes da pesquisa. Após a organização dos dados, realizou-se a análise dos resultados encontrados que resultou em uma tabela para melhor visualização da amostra.

Em seguida, foi elaborada a análise da EVT com resultados relacionados à Realização no Trabalho; Relações Sociais; Estabilidade e Prestígio. Os dados dos questionários resultaram em quatro tabelas, uma para cada fator analisado, com sequencial discussão.

Por último, estão apresentados os resultados do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho que resultou em quatro escalas, sendo duas referentes às facetas do significado do trabalho e as outras duas aos componentes da motivação.

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOPROFISSIONAIS DOS PARTICIPANTES

Participaram do estudo cento e trinta e sete (137) agentes penitenciários. A Tabela 1, a seguir, possibilita visualizar a distribuição do percentual de participantes segundo o conjunto de dados socioprofissionais.

Tabela 1. Distribuição do percentual de participantes segundo o conjunto de dados socioprofissionais.

VARIÁVEIS		PERCENTUAIS
GÊNERO	Feminino	27,7%
	Masculino	72,3%
IDADE	20 a 29 anos	24,8%
	20 a 39 anos	33,6%
	40 a 49 anos	24,1%
	50 ou mais	17,5%
		Segue

ESTADO CIVIL	Solteiro	29,9%
	Casado	48,9%
	União estável	18,2%
	Separado	2,9%
FILHOS	Sim	54%
	Não	46%
QUANTIDADE DE FILHOS	01	25,5%
	02	21,2%
	03	6,6%
	04	0,7%
ESCOLARIDADE	Superior completo	21,9%
	Pós graduação incompleta	5,1%
	Pós graduação completa	73%
TEMPO DE SERVIÇO	3 e 6 anos	5,1%
	7 e 10 anos	40,9%
	11 e 20 anos	29,9%
	20 e 29 anos	15,3%
	29 anos +	8,8%

Fonte: A Autora, 2018.

Agentes penitenciários são tanto homens, quanto mulheres. O que vai definir a quantidade de agentes de cada sexo que vão atuar dentro da unidade prisional é o gênero dos internos (TAETS, 2009).

Entre os participantes, 27,7% são do sexo feminino e 72,3% do sexo masculino. Esse dado se justifica por se tratar de instituição prisional exclusiva para detentos do gênero masculino, ficando estes, responsáveis pelas atividades diretamente ligadas aos internos. A função das agentes penitenciárias se dá apenas para a realização de alguns procedimentos exclusivos, como por exemplo, a revista realizada nas visitantes femininas, diferentes dos agentes masculinos que desempenham funções diárias na unidade.

Garcia Reis et al. (2012, p. 6) observam que “os fatores organizacionais do trabalho teriam mais influência sobre a orientação profissional do que a questão de gênero”, pois um presidiário só pode ser vigiado por um agente do mesmo sexo. Esse resultado se assemelha ao de Medeiros (2016) que realizou um estudo com 37

agentes penitenciários em Alcaçuz - RN, onde 81% dos participantes eram do sexo masculino e 19% do sexo feminino.

Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013), em um estudo sobre a saúde mental de agentes penitenciários, encontraram percentuais semelhantes, corroborando a supremacia da presença masculina nos presídios e penitenciárias brasileiras (GARCIA REIS et al., 2012; SANTIAGO, 2009; SOUZA, 2015).

Quanto à idade, 33,6% têm idade entre 30 e 39 anos; 24,8% têm entre 20 e 29 anos; 24,1% entre 40 e 49 anos e 17,5% 50 anos ou mais. Outros estudos apresentam equiparação nos resultados (GARCIA REIS et al., 2012; SANTIAGO, 2009; SOUZA, 2015).

Na amostra 48,9% são casados e 18,2% vivem em uma união estável. 54% dos participantes têm filhos; destes, 46,7% têm 1 ou 2 filhos.

No que diz respeito à escolaridade, 73% possuem curso de pós-graduação *lato sensu* completa, 5,1% pós-graduação *lato sensu* incompleta e 21,9% possuem ensino superior. Estes percentuais corroboram o estudo de Correia (2006) sobre fatores de risco da profissão do agente penitenciário. O autor constatou que a maioria dos servidores apresentava um nível de escolaridade acima do requerido para a admissão na função. Isto é algo semelhante ao encontrado também por Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013) no estudo que empreenderam.

A este respeito é pertinente considerar que, a partir do ano 2016, com a criação da Lei Complementar nº 675/2016, foi instituído o plano de carreira e vencimentos de agente penitenciário e agente de segurança sócio educativo do quadro de pessoal da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania do Estado de Santa Catarina (SJC-SC), onde o nível de escolaridade mínimo exigido como pré-requisito para o exercício da função é de nível superior completo (LEGISLAÇÃO ESTADUAL DE SANTA CATARINA, 2016).

Quanto ao tempo de profissão a maior média encontrada nesse estudo foi entre sete e dez anos (40,9%), seguida de 11 a 20 anos (29,9%), 20 a 29 anos (15,3%) superior a 29 anos (8,8%) e entre 3 e 6 anos (5,1%).

O tempo de serviço também foi objeto de interesse de Medeiros (2016). Ele constatou que a maior parte dos funcionários de Alcaçuz são prestadores de serviço proveniente do concurso realizado em 2010. Nestes termos, 49% dos participantes tem entre 5 e 9 anos de função, 35% entre 1-4 anos e 11% com menos de 1 ano na profissão e 5% possuem acima de 10 anos de função exercida. Tais percentuais

destoam dos encontrados nesse estudo, pois 54% dos participantes tinham tempo de serviço superior a 10 anos.

4.2 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS

A EVT é dividida em quatro fatores: Realização no Trabalho, Relações Sociais, Estabilidade e Prestígio (BORGES; MOURÃO, 2013). Estes fatores estão relacionados com as dimensões de segunda ordem de Schwartz (1992):

Realização no trabalho vincula-se à abertura à mudança por meio da ênfase conferida à mudança com base na autonomia e na criatividade. Relações sociais estão relacionadas à autotranscedência por meio do foco em proporcionar o bem estar da sociedade e das pessoas próximas. O prestígio está vinculado à autopromoção com base na relevância conferida à influência e ao sucesso pessoal. Por fim, a estabilidade vincula-se à conservação pela busca de segurança e manutenção do *status quo* (p. 236).

A seguir são apresentados os resultados a partir das análises empreendidas relacionadas às categorias originadas referentes ao trabalho. Para identificar a tendência atitudinal dos sujeitos da amostra foi obtida uma média geral dos escores (M) para a resposta de cada item da escala (MIRANDA et al., 2009).

Os resultados expressos foram interpretados da seguinte maneira:

- $M < 3$ = atitude negativa
- M 3 a 4 = atitude conflitante
- $M > 4$ = atitude positiva

Segundo Miranda et al. (2009) a escala do tipo Likert é um instrumento de pesquisa que pode ser considerado fidedigno com validade igual ou maior do que as demais, permitindo uma informação mais precisa sobre o indivíduo com relação à questão apresentada por um item.

4.2.1 Categoria Realização no Trabalho

Realização no trabalho envolve a busca prazer, a importância da estimulação e necessidade e independência de pensamento e de ação no trabalho.

Tendo como base uma escala do tipo Likert de 5 pontos, a média obtida nesta categoria foi de 3,33 (Dp. 0,808238). Significa assim, que os participantes, de modo geral, apresentam certo conflito em relação à forma com que veem seu trabalho. Isto quer dizer que para as proposições apresentadas houve aspectos positivos, mas também houver aspectos negativos, além de várias proposições com atitude neutra. A neutralidade das questões é observada quando se avalia a frequência em que o quesito importante é assinalado, mostrando a falta de tendência tanto para mais como para menos.

A Tabela 2, a seguir, possibilita visualizar a distribuição da frequência das respostas às questões relativas a essa categoria, bem como a média encontrada em cada questão e seu respectivo desvio padrão.

Tabela 2. Frequência Média e Desvio Padrão das respostas às questões relativas à categoria Realização no Trabalho

QUESTÕES	ALTERNATIVAS – FREQUÊNCIA %					M.	Dp.
	Nada importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante		
01 - Realização profissional	-	-	41,6	8,0	50,4	4,08	0,95851
05 - Realizar um trabalho significativo para mim.	-	-	54,7	23,4	21,9	3,67	0,814478
07 - Trabalho intelectualmente estimulante.	-	78,8	21,2	-	-	2,21	0,409997
08 - Autonomia para Estabelecer a forma de realização do trabalho.	-	15,3	62,8	21,9	-	3,06	0,608812
10 - Ter prazer no que faço.	-	-	18,2	29,2	52,6	4,34	0,771152
12 - Satisfação pessoal.	-	-	11,7	61,3	27	4,15	0,60501
13 - Trabalho interessante.	-	16,1	13,1	46	24,8	3,79	0,993647
14 - Crescimento intelectual.	-	-	94,9	5,1	-	3,05	0,220999
16 - Gostar do que faço.	-	-	71,5	26,3	2,2	3,30	0,508198
24 - Identificar-me com o trabalho.	10,2	11,7	72,3	5,8	-	2,73	0,720193
30 - Realização profissional.	-	-	13,1	32,8	54	4,40	0,712852
39 - Ser feliz com o trabalho que realize.	-	-	24,1	53,3	22,6	3,98	0,685838
40 - Trabalho variado.	-	24,1	64,2	11,7	-	2,87	0,587182
41 - Aprimorar conhecimentos da minha profissão.	-	59,1	40,9	-	-	2,40	0,493409
44 - Trabalho que requer originalidade e criatividade.	33,6	46	20,4	-	-	1,86	0,72576

Fonte: A Autora, 2018.

Ao se analisar os resultados tabulados, as questões relacionadas a realização profissional e satisfação pessoal obtiveram a maior média ($M > 4$) com frequência acima de 50% associado com ter prazer no que eu faço, demonstrando que os respondentes identificam em seu trabalho um forma acima da média de se sentirem realizados.

Corroborando com estes resultados, Oliveira (2015) desenvolveu uma pesquisa com 300 funcionários de um resort internacional no nordeste do Brasil onde observou que a maior média encontrada foi para o fator Realização no Trabalho (4,179). Em seguida, o fator Estabilidade (4,171), seguido do fator Relações Sociais, com média (4,025). Com isso entende-se que ainda que este estudo não tenha como objeto a mesma categoria profissional, a realização pessoal no trabalho perpassa o lócus pesquisado.

Santos (2014) destaca que o sentido do trabalho é fortemente influenciado pela organização do trabalho, sendo ela capaz de alterar os comportamentos dos trabalhadores passando a ter atitudes positivas com as funções que executam, com a organização e com eles mesmos.

Trabalho que teve resultado semelhante foi realizado por Pozzobom et al. (2014), que objetivou identificar os valores mais evidenciados pelos gestores de saúde de um Hospital Público Federal. Como principais resultados os autores verificaram que os participantes (97,7%) indicaram em primeiro lugar 'ser feliz com o trabalho que realizam', seguido por 'ter prazer no que faz' e a 'satisfação pessoal', respectivamente. Observa-se que os três primeiros valores encontrados por Pozzobom et al. (2014) referem-se ao fator Realização no Trabalho.

Estudos sobre valores do trabalho dispõem de resultados satisfatórios que permitem a compreensão de como os valores laborais influenciam as escolhas e o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho (PORTO; PILATI, 2010). Influenciam também diversos aspectos relacionados ao comprometimento organizacional, bem-estar, estresse no trabalho e ao resultado do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2008).

As questões Gostar do que faço; Autonomias para estabelecer a forma de realização do trabalho e Crescimento intelectual obtiveram valores em frequência e em média muito próximos a $M=3$. A reflexão que se pode fazer para este resultado pode estar relacionada às suas atribuições, que não demandam muito esforço

intelectual e não estimulam a autonomia, pois o sistema carcerário tem suas próprias regras rígidas impostas pelo Estado.

De acordo com Souza (2015, p. 39), as diversas atribuições dos agentes prisionais “podem ser divididas em três tipos principais: 1) atividades práticas ou rotineiras; 2) atividades de vigilância ou investigação e 3) atividades humanas ou sociais”. De forma muito genérica isto está posto, pois se sabe que as atribuições, já anteriormente elencadas, exigem treinamento e capacitação, mas que seguem a rotina da instituição. Deste modo, uma vez assimiladas, não sofrem muitas mudanças no decorrer do trabalho, deixando de requerer qualquer empenho intelectual.

A questão da autonomia não está elencada no rol de Atitudes e Condutas Profissionais Necessárias ao Agente Penitenciário (DEPEN, 2016). O referido manual traz já na primeira página sobre o perfil do agente penitenciário, que este realiza um “importante serviço público de alto risco” para a sociedade civil “conforme determinadas pelos instrumentos legais”, não havendo assim, espaço para o desenvolvimento da autonomia do sujeito, característica esta que seria desejável em uma organização privada.

Os itens: Aprimorar conhecimentos da minha profissão, trabalho intelectualmente estimulante e trabalho que requer originalidade e criatividade tiveram a menor média, ficando com $M < 3$, o que determina uma atitude negativa diante destas questões. Após ter analisado os outros dados se torna até compreensível que este resultado tenha ocorrido, pois estão diretamente relacionados.

Os aspectos anteriormente abordados corroboram com Siqueira, Martins da Silva e Angnes (2017), quando destacam que o agente penitenciário tem sua identidade profissional formada pelas normas legais, burocráticas e institucionais, com características laborais peculiares diferentes de outras carreiras.

4.2.2 Categoria Relações Sociais

Os seres humanos não conseguem viver isoladamente. No decorrer de suas vidas, uma série de habilidades é desenvolvida para estabelecer relação com o mundo à volta. As relações sociais são importantes para a vida em sociedade,

motivam e orientam o homem durante seu processo de evolução (PORTO; TAMAYO, 2003).

Sustentadas por tal premissa são apresentadas na Tabela 03, a seguir, a distribuição das frequências das respostas a cada item que compõem essa categoria, suas médias e desvio padrão.

Tabela 3. Frequência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas a categoria Relações Sociais.

QUESTÕES	ALTERNATIVAS – FREQUÊNCIA %					M.	Dp.
	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante		
03 - Combater injustiças sociais.	8,8%	87,6%	3,6%	-	-	1,94	0,349814
11 - Conhecer pessoas.	-	10,9%	30,7%	27,7%	30,7%	3,78	1,005246
19 -Ser útil a sociedade.	-	-	19,7%	60,6%	19,7%	4	0,630126
20 - Auxiliar os colegas de trabalho.	-	-	13,9%	75,9%	10,2%	3,96	0,491228
21 - Preservar minha saúde.	-	-	94,9%	5,1%	-	3,05	0,220999
23 -Bom relacionamento com colegas de trabalho.	-	15,3%	16,1%	66,4%	2,2%	3,55	0,775732
26 - Amizade com colegas de trabalho.	-	-	90,5%	8,8%	0,7%	3,10	0,327303
28 -Ter compromisso social.	-	18,2%	59,9%	21,9%	-	3,03	0,634878
29 -Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.	-	-	38,7%	61,3%	-	3,61	0,488819
32 -Mudar o mundo.	94,9%	5,1%	-	-	-	1,05	0,220999
36 -Ajudar os outros.	-	16,1%	83,9%	-	-	2,83	0,368494
45 - Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	-	-	40,9%	12,4%	46,7%	4,05	0,937506

Fonte: A Autora, 2018.

A avaliação dos dados coletados revela a M (3,16) e Dp. (0,902123) para o fator Relações Sociais, assim sendo é possível observar que para os agentes penitenciários as relações sociais no trabalho têm um considerável grau de importância, vez que estão associadas às forças produtivas. Observa-se ainda, que conhecer pessoas, ser útil à sociedade e auxiliar os colegas de trabalho - itens que alcançaram as maiores médias quando somados os valores atribuídos às alternativas 'muito importante' e 'extremamente importante' – são aspectos determinantes às relações sociais entabuladas no contexto de trabalho dos agentes penitenciários.

As questões que dizem respeito aos relacionamentos e amizades associadas ao trabalho apresentam escores medianos. No trabalho de Esteves (2008) e de Oliveira (2015) o fator relações sociais obteve maior média, ficando atrás apenas do fator realização no trabalho. Paiva (2013) e Pozzobom et al. (2014) apresentaram resultados semelhantes em seus estudos.

Este resultado diz respeito às atitudes esperadas no trabalho do agente penitenciário, que acaba interferindo no seu comportamento e atitudes, adquirindo característica de impessoalidade. Isto se prende ao fato de ter que lidar com fugas, motins, rebeliões, revista de visitantes, fiscalização das ações diárias da população carcerária, interlocução dos internos entre os diversos setores do presídio, mantendo seus ideais de justiça que norteiam os mecanismos da execução penal (CARVALHO, 2010).

O agente penitenciário deixa transparecer neste estudo, que prima mais pelo bom relacionamento com os colegas em detrimento a amizade, confirmado pela frequência observada no item colaboração com os colegas.

A relação interpessoal é o estabelecimento ou a manutenção de contatos entre pessoas. As relações acontecem em casa, no clube, no jogo de futebol, no ônibus, no ambiente de trabalho, na interação com os colegas e presos. As relações remetem ao processo de socialização que se inicia na família, passando pela escola e se estendendo por onde o indivíduo circula e desempenha seus diversos papéis sociais, que podem ser atribuídos ou conquistados, e surgem da interação social como resultado do processo de socialização (DUARTE, 2010, p. 26).

A dimensão social do trabalho altera e modifica o comportamento humano, onde os indivíduos buscam se adaptar à nova ordem, subordinando-se ao trabalho.

Na dimensão social fica claro que o trabalho deve contribuir, agregar valor a alguém e à sociedade como um todo. O sentido de comunidade e

cooperação no trabalho é bastante forte e representa uma possível reação à individualização exacerbada gerada pela competição dentro das empresas e que determina que alguns serão ganhadores e outros perdedores (SANTOS, 2014, p. 22).

Estas questões deixam transparecer possíveis conflitos que este profissional enfrenta entre o papel individual e o papel social de agente que advém do desempenho dessa função, gerando contradições e dilemas que interferem em sua vida. Assim, é necessário preservar e estimular as boas relações sociais dentro e fora do trabalho, com vistas a prevenir tendências a isolamento causadas pelo estereótipo relacionado à sua atividade.

4.2.3 Categoria Prestígio

Prestígio refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho. Este fator possui relação com a autopromoção, já que o mesmo proporciona o alcance das metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros (PORTO; TAMAYO, 2003).

Segue apresentada, na Tabela 4, a distribuição das freqüências das respostas a cada item que compõem essa categoria, suas médias e desvio padrão.

Tabela 4. Freqüência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas à categoria Prestígio.

QUESTÕES	ALTERNATIVAS – FREQUÊNCIA %					M.	Dp.
	Nada importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante		
06 – Competitividade	86,9%	13,1%	-	-	-	1,13	0,339063
15 – Seguir a profissão da família.	44,5%	55,5%	-	-	-	1,55	0,498818
17 – Status no trabalho	-	92%	8%	-	-	2,08	0,272742
22 – Ter prestígio	-	16,8%	19,7%	63,5%	-	3,46	0,767455
25 – Supervisionar outras pessoas.	-	26,3%	72,3%	1,5%	-	2,75	0,466227
31 – Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.	27%	16,8%	56,2%	-	-	2,29	0,867388
33 – Ter fama.	33,6%	66,4%	-	-	-	1,66	0,473991
34 – Ter notoriedade.	-	81,6%	18,2%	-	-	2,18	0,387658
38 – Enfrentar desafios.	-	13,1%	19,7%	67,2%	-	3,54	0,71758
42 – Obter posição de destaque.	11,7%	75,9%	12,4%	-	-	2,00	0,492538

Fonte: A Autora, 2018.

Para este fator a média encontrada foi 2,28 (Dp. 0,74732). Observa-se que neste estudo este é o fator que obteve a menor média absoluta, o que significa que para os participantes o prestígio não é tão importante quanto os demais fatores.

As indicações de ausência de importância estiveram concentradas nos itens competitividade, seguir a profissão da família, ter fama e ter superioridade baseada no êxito do trabalho. Tal achado possibilita depreender que ter prestígio para os participantes deste estudo está associado a enfrentar desafios (67,2%).

Enfrentar desafios foi o item com maior score nessa tabela. Desafios instigam o ser humano a superar-se, especialmente num ambiente de trabalho hostil como é o caso das penitenciárias.

Este conjunto motivacional através da literatura poderia ser considerado com um grau elevado de importância por pesquisadores por estar relacionado à busca pelo sucesso profissional, reconhecimento e influência no ambiente de trabalho. Porém, observa-se que não apenas para os agentes penitenciários como também profissionais de outras áreas de atuação este fator não tem um grau de importância elevado.

No estudo de Paiva e Dutra (2017) trabalhando os valores relativos ao trabalho o fator prestígio no âmbito do trabalho também apresentou um patamar inferior aos demais fatores. Vários autores corroboram com estes resultados (OLIVEIRA, 2015; CAMMAROSANO et al, 2014; ESTEVES, 2008; PAIVA, 2013; POZZOBOM et al., 2014). Essas informações podem revelar que os funcionários não estão focados na busca por autoridade, sucesso profissional ou poder de influência no trabalho.

O que se identificou que possa ter interferido na baixa média deste fator é o fato do agente se sentir discriminado por conta de sua atividade, pois as características de seu trabalho lhe impõe um preconceito social. Ou seja, os agentes prisionais sentem-se discriminados no convívio social. Essa característica vem à tona “quando salientam que não têm apoio do governo estadual, que lhes faltam fardamento e que os salários são incompatíveis com os riscos da atividade desempenhada” (GARCIA REIS et al., 2012, p. 12). Depreende-se assim que os agentes se sentem abandonados em relação ao atendimento de suas necessidades.

A percepção de desvalorização pessoal e profissional que experimentam pode estar diretamente associada às condições objetivas do seu cotidiano de

trabalho e na natureza da relação empregatícia com a instituição, além do convívio com os presos, que é fator gerador de estresse.

O trabalho não se restringe apenas a uma atividade, o fazer em si, mas também é a forma de relação social, implicando relações de desigualdade, de poder, e até mesmo de dominação. Dessa maneira, o trabalho não é expresso apenas pela tarefa realizada. Sua compreensão exige uma maior observação por meio das relações sociais (DEJOURS, 2004).

O estresse, a dura rotina e os horários diferenciados do trabalho em turno são aspectos negativos da atividade profissional dos agentes penitenciários, e esses aspectos têm impactos sobre sua moral. Para algumas profissões, um pouco desse estresse no trabalho é neutralizado pelo prestígio e pelo reconhecimento social, no entanto, o trabalho do agente oferece poucas compensações desse tipo.

A atividade realizada dentro das penitenciárias oferece riscos psicossociais aos agentes prisionais, ligados à responsabilidade de manter a ordem na prisão.

O agente está constantemente em risco de ser agredido e de ser contaminado por doenças infecciosas, e por isso comporta um sofrimento físico e psíquico, cujos sintomas mais comuns são problemas de saúde de vários tipos e dificuldades de relacionamento familiar. Consequentemente, que com a autoestima em baixa, o nível de satisfação com o trabalho enfraquece substancialmente. O ambiente do cárcere e suas peculiaridades são determinantes para uma percepção negativa do agente a respeito de ambiente de trabalho, o que o leva a uma apreciação negativa de sua atividade profissional (GARCIA REIS et al., 2012, p. 13).

O que pode auxiliar na minimização dos efeitos negativos da precarização do trabalho é a estabilidade organizacional. Neste sentido, uma direção administrativa firme e a manutenção de uma atitude positiva por parte da direção da instituição penal em relação aos agentes penitenciários, podem ter um impacto positivo sobre o nível de satisfação dos mesmos.

4.2.4 Categoria Estabilidade

O fator estabilidade se refere à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais (PORTO; TAMAYO, 2003). A seguir encontra-se na Tabela 5 a distribuição das frequências das respostas a cada item que compõem essa categoria, suas médias e desvio padrão.

Tabela 5. Frequência, média e desvio padrão das respostas às questões relativas à categoria Estabilidade.

QUESTÕES	ALTERNATIVAS – FREQUÊNCIA %					M.	Dp.
	Nada importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante		
01 – Estabilidade financeira.	-	-	-	29,9%	70,1%	4,70	0,459619
02- Ser independente financeiramente.	-	-	-	16,8%	83,2%	4,83	0,375134
09 – Poder me sustentar.	-	-	-	49,6%	50,4%	4,50	0,501821
18 – Ganhar dinheiro.	-	-	-	43,1%	56,9%	4,56	0,496985
35 – Estabilidade no trabalho.	-	-	-	-	100%	5	0
37 – Suprir necessidades materiais.	-	43,1%	34,3%	22,6%	-	2,79	0,787202
43 -Ter melhores condições de vida.	-	-	25,5%	24,8%	49,6%	4,24	0,836005

Fonte: A Autora, 2018.

Esta categoria tem média de 4,37 (Dp. 0,738511), no decorrer do estudo pode ser observado que é nesta categoria que se evidencia o maior grau de importância entre os agentes penitenciários que participaram da pesquisa.

Em estudos realizados por Esteves (2008) e Paiva et.al. (2014) o fator estabilidade foi classificado como de importância considerável ou como muito importante entre os participantes. Os resultados gerados foram semelhantes ao de Goés (2006) que encontrou as maiores médias também em Estabilidade ficando este em primeiro lugar seguido de Realização no Trabalho. Observa-se que, nos diferentes universos pesquisados, a ordem dos fatores de importância atribuída aos profissionais são similares, mostrando uma conformidade nos resultados.

Batista (2005), afirma que não é segredo que o empregado estável vive melhor, tem dignidade no meio social e pode dar segurança a sua família, por possuir uma garantia de manutenção de seu emprego. A estabilidade profissional proporciona uma segurança no trabalho, uma perspectiva de aposentadoria e um futuro com certa tranquilidade, sendo também um sinônimo de proteção contra uma possível dispensa sem uma causa justa.

Pesquisas confirmam que a escolha por ser agente penitenciário, está sustentada no quesito financeiro e na estabilidade do serviço público, pois, “apesar

de não haver condições e perspectivas de crescimento na carreira, o salário de agente, é “atrativo”, se comparado a outras carreiras, principalmente da iniciativa privada” (SIQUEIRA; MARTINS DA SILVA; ANGNES, 2017, p. 91).

Em síntese, refletida numa escala de Likert de 5 pontos, onde as alternativas estão dispostas entre nada importante e extremamente importante, os valores com maior importância atribuída pelos agentes penitenciários são a Estabilidade (M 4,37), seguida de Realização no Trabalho (M 3,33) e de Relações Sociais (M 3,16). O Prestígio é o fator com menor pontuação média (M 2,28), com destaque para a ausência de importância quanto à competitividade, item que recebeu 86,9% das respostas.

Relativamente à categoria Relações Sociais, o item em destaque é ‘ser útil à sociedade’ que recebeu 80,3% de respostas associadas à muita e extrema importância. A categoria Realização no Trabalho obteve maior concentração de respostas aos itens ‘realização profissional’ (86,8% para muita e extrema importância) e ‘ter prazer no que faço’ (com 85,8% para muita e extrema importância). Por fim, a categoria Estabilidade apresentou a maior frequência de respostas nos itens ‘estabilidade no trabalho’ (100% para extrema importância) e independência financeira (83,2% para extrema importância).

Reitera-se, portanto, que o principal valor no trabalho de agentes penitenciários é a Estabilidade e o valor menos presente entre estes é o Prestígio.

4.3 MOTIVAÇÃO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

O Inventário de Motivação e Significado do Trabalho é composto por quatro escalas, das quais duas são referentes às facetas do significado do trabalho – atributos valorativos (como o trabalho deve ser) e atributos descritivos (como o trabalho é concretamente); duas referentes aos componentes da motivação: expectativas, o que se espera que o trabalho seja, e instrumentalidade, quanto o esforço ou dedicação ao trabalho garante a obtenção de resultados desejáveis ou não (BORGES; ALVES FILHO, 2003).

No ambiente penitenciário, a motivação do agente penitenciário é importante, pois o mesmo não preza apenas a segurança do apenado, da unidade prisional

onde atua ou da sociedade; este profissional faz parte também do processo de reeducação e reinserção social do apenado (ROCHA, 2003).

Em todas as escalas calculou-se a média das respostas que a seguir são apresentadas juntamente com o desvio padrão e score para cada fator.

4.3.1 Atributos Valorativos

Os atributos valorativos, na escala utilizada para avaliá-los, representam o entendimento dos participantes quanto a como o trabalho deve ser. Os fatores definidos na estrutura fatorial dos atributos valorativos são: Justiça no Trabalho (M. 2,54 Dp. 0,46), Auto Expressão e Realização Pessoal (M. 2,93 e Dp. 0,30), Sobrevivência Pessoal e Familiar (M. 3,35 e Dp.0,23) e Desgaste e Desumanização (M. 2,09 e Dp. 0,62).

A seguir encontra-se apresentada na Tabela 06 a distribuição das frequências das respostas a cada item que compõem essa categoria, suas médias e desvios padrão.

Tabela 6. Score, média e desvio padrão dos itens que compõem os atributos valorativos.

ATRIBUTOSVALORATIVOS	SCORE	MÉD.	DP
FV1 – Justiça no Trabalho	2,97	2,54	0,46
FV2 – Auto-Expressão e Realização Pessoal	3,28	2,93	0,30
FV3 - Sobrevivência Pessoal e Familiar	3,60	3,35	0,23
FV4 – Desgaste ou Desumanização	2,70	2,09	0,62

Fonte: A Autora, 2018.

Trabalho semelhante foi realizado por Gomes (2014), onde participaram da amostra 271 estagiários com nível de escolaridade entre nível médio (143) e nível superior (128). Observou-se que para esses participantes o fator considerado mais importante foi Auto Expressão e Realização Pessoal. Já o fator considerado de menor importância foi Desgaste e Desumanização.

Caldas e Alves Filho (2007) realizaram um estudo com 17 profissionais de uma instituição de ensino superior obtiveram resultados semelhantes no que diz

respeito aos atributos valorativos: o fator com maior significado para essa classe pesquisada foi Sobrevivência Pessoal e Familiar (M. 3,45) e o fator com menor significado foi o Desgaste e Desumanização (M. 2,29). Fatos semelhantes foram presenciados no desenvolvimento desta pesquisa, pois foi possível observar que para a classe dos agentes penitenciários a sobrevivência familiar e pessoal é de extrema importância, dado que se concretiza observando a média obtida para este fator (M. 3,35).

Pesquisa desenvolvida por Silva et.al. (2015) realizada com 62 funcionários de uma multinacional mostrou resultados semelhantes aos demais estudos já citados, onde os fatores Auto Expressão e Realização Pessoal (M. 3,10) e o fator Desgaste e Desumanização (M. 1,14) foram considerados mais significativos e menos significativos respectivamente para estes funcionários.

Segundo Borges e Tamayo (2001, p. 3)

Uma vez que o significado do trabalho é ao mesmo tempo individual e social, é possível identificar padrões na forma que os indivíduos organizam o significado nas diversas facetas que o compõe por grupo de pessoas e levantar os padrões de significado do trabalho.

Como citam Borges e Alves Filho (2003, p. 5), “o eixo do trabalho é a importância que cada pessoa reserva ao trabalho com relação às outras esferas de vida.” Os atributos valorativos são apresentados como características conferidas pelo indivíduo ao trabalho apresentam aspectos de como o trabalho deve ser.

De acordo com o Manual do Agente Penitenciário do DEPEN (2016), é necessário que os agentes apresentem um perfil adequado para o exercício da função, com “engajamento e um compromisso para com a instituição a que pertençam. Devem ter atitudes estratégicas e criteriosas, para corroborar com mudanças no trato do homem preso, e realizá-las em um espírito de legalidade e ética”.

O referido manual descreve 15 atitudes e condutas profissionais necessárias ao agente penitenciário, sendo elas: aptidão, honestidade, conhecer funções e atribuições, responsabilidade, iniciativa, disciplina, lealdade, equilíbrio emocional, autoridade, liderança, flexibilidade, criatividade, empatia, comunicabilidade e perseverança. Para auxiliar no desenvolvimento dessas atitudes, o contratado passa por curso de formação antes de iniciar suas atividades laborais. Embora isso, a

continuidade de capacitações não acontece com a frequência necessária no decorrer de sua atividade profissional.

O trabalho realizado pelos agentes é considerado de alto risco, porém de grande importância, por salvaguardar a sociedade. Além disto, sua contribuição se dá por meio do tratamento penal, da vigilância e custódia dos detentos durante a execução da pena de prisão ou de medida de segurança, conforme determinadas pelos instrumentos legais (DEPEN, 2016).

4.3.2 Atributos Descritivos

Os atributos descritivos correspondem a como o participante considera que o trabalho efetuado é realmente (diferentemente de como deveria ser, algo avaliado nos atributos valorativos). Os fatores definidos na estrutura fatorial dos atributos descritivos são: Auto Expressão (M. 1,92 Dp. 0,79), Desgaste e Desumanização (M. 2,00 e Dp. 1,28), Independência e Recompensa Econômica (M. 2,58 e Dp. 1,06), Responsabilidade (M. 3,09 e Dp.0,71) e Condições de Trabalho (M. 2,64 e Dp. 0,92).

A Tabela 7, a seguir, possibilita visualizar os scores, médias e desvios padrão encontrados nesta categoria.

Tabela 7. Score, média e desvio padrão sobre os atributos descritivos.

ATRIBUTOSDESCRITIVOS	SCORE	MÉD.	DP
FD1 – Auto Expressão	2,04	1,92	0,79
FD2 – Desgaste e Desumanização	2,44	2,00	1,28
FD3 – Independência e Recompensa Econômica	2,70	2,58	1,06
FD4 – Responsabilidade	3,19	3,09	0,71
FD5 – Condições de Trabalho	2,68	2,64	0,92

Fonte: A Autora, 2018.

Historicamente o trabalho do agente penitenciário é marcado por estigmas e estereótipos que perpassam os sujeitos trabalhadores e as práticas institucionais do sistema prisional. De acordo com o DEPEN (2016), o “Agente Penitenciário é antes de tudo um cidadão, e a cidadania deve permear sua razão de ser. Em suas

relações sociais deverá também, igualar-se a todos os cidadãos da comunidade em direitos e deveres”.

Tratar da segurança prisional e ao mesmo tempo da ressocialização do interno tira do agente a posição de mero carcereiro, avançando-o para o campo da inclusão social. Compreender o posicionamento dos agentes penitenciários lotados na CPS, em relação aos diferentes significados do trabalho, requer entender antes as especificidades da carreira dos agentes penitenciários, categoria cuja natureza da função, pedagógica e social, indubitavelmente, é de segurança pública (SANTOS, 2014, p. 23).

Estes profissionais trabalham com outras pessoas, lidam e se defrontam com leis, normas, regulamentos, manuais e autoridades, relações hierárquicas durante o período do trabalho e fora dele. Isto porque devem manter uma conduta adequada à sua função, e estarem restringidos pelo esquema de subordinação muito rígido.

Sobre o trabalho do agente penitenciário, Silveira (2009, p. 2) comenta que “não raro verifica-se um isolamento social concomitante ao não pertencimento na ordem do trabalho.” Percebe-se, na sociedade industrial, principalmente para as classes trabalhadoras urbanas, que o trabalho age como grande integrador, as pessoas não apenas dependem de seu próprio trabalho como meio de reprodução social, mas expressam, na condição de trabalhadores, sua marca privilegiada de auto identificação positiva.

Os trabalhadores das instituições prisionais se deparam cotidianamente com algumas situações singulares que podem fazer desaparecer o aspecto positivo de seu trabalho:

Os Agentes Penitenciários, enquanto funcionários de presídios, pelo contato absorvente que possuem com o ambiente social típico e característico das instituições penitenciárias (totais em sua natureza organizacional), são submetidos a um “processo especial de socialização”, similar ao denominado prisionalização (ao qual se submete o recluso em tais instituições de sequestro), ainda que numa intensidade diferencial (menor) daquela verificada em relação ao preso (oficialmente encarcerado), mas nem por isso irrelevante quanto aos efeitos nocivos e quanto a perspectiva da saúde e da vida social daqueles que a tal processo são submetidos, e, portanto, inclusive em seus efeitos dissocializadores (SILVEIRA, 2009, p. 7).

O trabalho realizado por Santos (2014) com Agentes Penitenciários em uma Cadeia Pública de Salvador apontou aspectos positivos sobre o significado do trabalho para estes sujeitos, onde colocam “dignidade” como palavra representativa de trabalho para eles, considerado o fato de existirem também outras palavras de cunho positivo. Pode-se inferir que para eles, o trabalho assume nas suas vidas

lugar central e, portanto, positivo. Ao analisar os significados do trabalho, observou-se que a palavra mais citada é “segurança”.

Medeiros (2016), em relação à autonomia e à tomada de decisões de agentes penitenciários de Alcaçuz, encontro um elevado grau de insatisfação (21% para muito insatisfeitos e 19% para insatisfeitos respectivamente). Esse resultado ocorre porque, segundo os entrevistados, as decisões tomadas pelos chefes de equipe e direção sobre procedimentos e tarefas acontecem sem consulta prévia aos servidores de plantão.

Fagundes et al. (2017) realizaram um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. Neste estudo foi possível observar a insatisfação dessa classe trabalhadora no que diz respeito à recompensa econômica. O estudo que trabalhou com o questionário de valores no trabalho, tem como resultados a área satisfação com recompensas, resultados e benefícios oferecidos pela instituição com alto índice de rejeição.

Jaskowiak e Fontana (2015) desenvolveram um trabalho acerca da saúde do agente penitenciário. A maioria dos entrevistados relatou que as condições de trabalho oferecidas aos agentes penitenciários eram precárias, o ambiente insalubre, os equipamentos e materiais escassos, armamentos antigos e sem a necessária manutenção e a estrutura física dessa unidade prisional era envelhecida e deteriorada. Além disto, consideraram defasada a organização do trabalho, sem investimentos em educação continuada tampouco valorização do agente.

Estes estudos apresentam aspectos relacionados a fatores descritivos, ou seja, como o trabalho realmente é. Trazem, através de resultados de pesquisas, descrições e percepções, tanto positivas quanto negativas, diretamente associadas às suas atividades. Percebe-se que há uma interconexão entre os aspectos laborais e sociais, sem que os agentes prisionais consigam identificar algo que possa fazer a distinção de tais aspectos.

4.3.3 Expectativa

A teoria da expectativa sugere que a intensidade do empenho para a ação de um indivíduo está diretamente relacionada à sua expectativa em relação ao resultado decorrente dessa ação (SIQUEIRA, 2014).

Os fatores definidos na estrutura fatorial das expectativas são: Auto Expressão (M.3,77 Dp. 0,21); Desgaste e Desumanização (M. 2,29 e Dp. 1,72); Responsabilidade (M. 2,29 e Dp.0,58); Independência e Recompensa Econômica (M.3,73 e Dp. 0,11) e Segurança e Dignidade (M.3,92 e Dp. 0,04).

A Tabela 08, a seguir, apresenta o score, média e desvio padrão encontrados neste estudo associados às expectativas dos agentes penitenciários.

Tabela 8. Score, média e desvio padrão sobre as expectativas dos agentes penitenciários participantes.

EXPECTATIVAS	SCORE	MÉD.	DP
FE1 – Auto Expressão	3,82	3,77	0,21
FE2 – Desgaste e Desumanização	2,95	2,29	1,72
FE3 – Responsabilidade	3,51	3,46	0,58
FE4 – Independência e Recompensa Econômica	3,76	3,73	0,11
FE5 – Segurança e Dignidade	3,94	3,92	0,04

Fonte: A Autora, 2018.

Os fatores definidos na estrutura fatorial das expectativas obtiveram as maiores médias foram Segurança e Dignidade (M. 3,92 e Dp. 0,04) seguido de Auto Expressão (M. 3,77 e Dp. 0,21); o menor valor médio ficou em Desgaste e Desumanização.

Santos (2014), já havia identificado resultado semelhante em estudo, quanto a percepção em relação ao trabalho. De modo geral observa-se que os agentes atribuem ao trabalho diversos significados, mas, a dignidade vem bem à frente de todos ou outros. Ao identificar as diferentes perspectivas atribuídas ao trabalho penal observa-se uma influência significativa com relação à segurança e a responsabilidade no serviço penal.

Dados semelhantes foram encontrados em pesquisa realizada com o inventário de motivação e significado do trabalho de Magalhães (2017), onde o pesquisador obteve maior média para o fator Segurança e Dignidade e menor média para o fator Desgaste e Desumanização. Neste mesmo viés, Alves Filho e Borges (2014), encontraram fatores com maior representatividade para Auto Expressão seguido de Segurança e Dignidade.

Em um estudo semelhante realizado com profissionais de uma instituição de ensino superior, o fator Responsabilidade foi o que obteve a maior média entre os fatores relacionados à Expectativa. Esse resultado expressa a percepção dos funcionários a respeito do cumprimento de suas tarefas e responsabilidade por suas decisões. A semelhança de dados encontrada entre esta e aquela pesquisa ficou com o fator considerado menos importante nesta classe: Desgaste e Desumanização (CALDAS; ALVES FILHO, 2007).

Corroborando com Siqueira, Martins da Silva, Angnes (2017), a pesquisa revelou que o sentido do trabalho para os agentes penitenciários tem muita importância quando tem segurança e dignidade, categorias que baseiam-se na remuneração recebida e na estabilidade que o serviço público proporciona. A família é a esfera central para os entrevistados e a segurança (sua e de seus familiares) é a principal preocupação.

De acordo com o Manual do DEPEN (2016), trabalho de um Agente deve estar articulado, num estabelecimento, com o trabalho dos outros Agentes que ali também atuam: um deve ter o apoio e cobertura do outro, características de um trabalho em equipe, sendo que a eficácia da vigilância depende de união e das articulações de seus vários setores e meios que possibilitem a intercomunicação entre eles. “O Agente deve lembrar-se de que, na segurança, ele é o elo de uma grande corrente, que só tem valor articulado com os demais elos. Um elo sozinho representa zero” (DEPEN, 2016, p. 6).

4.3.4 Instrumentalidade

A instrumentalidade é a relação percebida entre a execução das tarefas e a obtenção de resultados. Representa o quanto a obtenção de um resultado é percebida pelo sujeito em uma condição de dependência do seu trabalho. É a forma de contribuição do sujeito para a geração dos objetivos esperados (ALVES FILHO; BORGES, 2014).

O agente penitenciário tem uma ocupação considerada de alto risco no contexto do serviço público. Esta exige postura adequada e segura diante dos apenados; requer compromisso com a instituição em que está lotado, trabalhar com ética, dignidade sempre respeitar os seres humanos que ali estão cumprindo suas penas (RAMOS; ESPER, 2007).

A seguir encontra-se apresentada na Tabela 9 a distribuição das frequências das respostas a cada item que compõem essa categoria, suas médias e desvios padrão.

Tabela 9. Score, média e desvio padrão sobre a instrumentalidade dos agentes penitenciários participantes

INSTRUMENTALIDADE	SCORE	MÉD.	DP
FI1 – Envolvimento e Reconhecimento	3,36	3,04	0,69
FI2 – Condições Materiais de Trabalho	2,80	2,57	0,76
FI3 – Desgaste e Desumanização	3,36	3,27	0,61
FI4 – Recompensa e Independência Econômica	3,53	2,99	0,88
FI5 – Responsabilidade	3,55	3,24	0,65

Fonte: A Autora, 2018.

Os fatores definidos na estrutura fatorial da instrumentalidade encontraram maiores valores para os fatores para Desgaste e Desumanização (M. 3,27 e Dp. 0,61) seguido de Responsabilidade (M. 3,24 e Dp.0,65). Os menores valores dos fatores por ordem ficou com Recompensa e Independência Econômica (M. 2,99 e Dp. 0,88) e Condições Materiais de Trabalho (M. 2,57 e Dp. 0,76).

Os gestores das instituições prisionais têm o compromisso de promover a melhoria contínua do espaço prisional “com ênfase na racionalização da gestão das práticas operacionais, no aprimoramento das condições de segurança e na garantia da humanização” (SANTOS, 2014, p. 22). Além disto, devem dotar o sistema prisional de infraestrutura capaz de atender às demandas de humanização quais sejam: educação, saúde assistência social, segurança, trabalho e renda.

Neste viés, cabe aqui uma crítica ao sistema, pois o agente penitenciário pouco dispõe dessas prerrogativas, porque na verdade, as políticas públicas são mais voltadas para as pessoas privadas de liberdade na sociedade e ele (o agente) recebe estas facilidades de forma secundária.

O caso das unidades pesquisadas vão na contramão do cenário nacional que é de conhecimento geral, estando presente nos noticiários diários, sobre superlotação nas penitenciárias e cadeias, com ameaças constantes, há insalubridade e níveis elevados de estresse.

Existem conflitos com os colegas de trabalho e em geral, não são criados laços de amizade, existe apenas o relacionamento profissional (SANTOS, 2014). A realidade local compõe-se de estrutura física dentro de padrões adequados para o cárcere de maneira a manter a dignidade do preso, com oferta de materiais e equipamentos de uso pessoal para os agentes penitenciários em quantidade e qualidade suficientes.

Na pesquisa realizada por Santos (2014), com relação à dimensão social do trabalho penal, pode-se afirmar que os agentes penitenciários têm na sua grande maioria, consciência da responsabilidade que têm, pois, acreditam que o desenvolvimento do seu trabalho deve contribuir para ressocialização, enxergam a reintegração à sociedade como principal função social do agente penitenciário o que dá para o seu trabalho um caráter mais humanizado.

No estudo de Caldas e Alves Filho (2007), já citado anteriormente, a instrumentalidade diverge deste estudo quando encontramos o maior valor para Desgaste e Desumanização, fator este relacionado às condições necessárias de segurança, higiene e conforto oferecidas pela instituição. Os participantes do estudo de Caldas e Alves Filho (2007) relataram que o fator com maior representatividade foi Recompensa e Independência Econômica, o que significa que para eles, que este fator determina o quão importante é a atividade que exercem, pois é através dela que garantem o seu sustento e independência.

A responsabilidade foi à segunda categoria mais pontuada. Ela está presente no dia-a-dia do agente penitenciário, pois no desenvolver do seu trabalho ele é responsável por “vigiar, fiscalizar, inspecionar, revistar e acompanhar os presos ou internados, zelando pela ordem e segurança dos mesmos e da unidade, assumindo definitivamente como protagonista o papel de ordenador social” (SANTOS, 2014, p. 22). Tratar da segurança prisional e ao mesmo tempo da ressocialização do interno tira do agente a posição de mero carcereiro, avançando-o para o campo da inclusão social.

O fator Envolvimento e Reconhecimento teve média satisfatória, já para os agentes penitenciários do complexo de Alcaçuz a categoria Envolvimento e Reconhecimento obteve elevado grau de satisfação. Esses profissionais consideram o envolvimento e entrosamento da equipe importante quando se considera o desenvolvimento do trabalho na unidade referida, embora as condições de trabalho

sejam precárias nesta unidade. O companheirismo é fundamental para o bom desempenho das funções necessárias (MEDEIROS, 2016).

A pesquisa de Siqueira, Martins da Silva e Angnes, (2017) descreve que outras características relacionadas a um trabalho com sentido para os agentes penitenciários foram: o ambiente com boas condições de trabalho, principalmente seguro, com perspectiva de crescimento profissional e o desenvolvimento de um trabalho útil para a sociedade

Os resultados da categoria Instrumentalidade revelam que para os agentes penitenciários participantes desta pesquisa, as categorias mais importantes foram a Responsabilidade e a categoria Desgaste e Desumanização, que aqui se aplica para questão das condições ambientais do trabalho. Infere-se que o agente penitenciário se sente seguro e que seu trabalho é organizado de maneira e lhe oferecer condições de segurança e integridade.

De modo a ampliar a clareza e expressividade dos achados, a seguir é apresentada uma síntese do conjunto de dados analisados.

A busca de respostas à pergunta de pesquisa possibilitou verificar que o perfil sociodemográfico dos agentes penitenciários os caracteriza como sendo, em sua maioria, de homens, com idade entre 20 e 39 anos, casados, com um filho, com ensino superior completo, entre sete e dez anos de serviço. Estes resultados são consoantes aos estudos de Bonez, Dal Moro e Sehnem (2013), Medeiros (2016), Souza (2015) e Santos (2014) que encontraram em seus estudos perfil muito próximo ao aqui encontrado.

Todavia, há algumas pequenas divergências em relação a outras pesquisas. Por exemplo, Garcia Reis et al. (2012) relatam escolaridade de nível médio para os agentes penitenciários. Na questão do tempo de serviço, Medeiros (2016) obteve média de tempo menor com 46% até 4 anos de profissão. Garcia Reis et al. (2012) identificou tempo de serviço acima de 16 anos em seu estudo.

Seguindo as análises, a primeira categoria Valores Relativos ao Trabalho de Agentes Penitenciários, expõe os resultados encontrados para os quatro fatores pesquisados estão assim resumidos:

- Categoria Realização no Trabalho: as questões relacionadas a Realização profissional e Satisfação pessoal obtiveram a maior média, associado com Ter prazer no que eu faço, o que revela que os respondentes identificam em seu trabalho realização. Corroboram com estes resultados Oliveira (2015) e Santos

(2014), pois em seus estudos encontraram dados semelhantes. As menores médias respectivamente se apresentaram em: Aprimorar conhecimentos da minha profissão; Trabalho intelectualmente estimulante e Trabalho que requer originalidade e criatividade. Tais resultados são corroborados em Siqueira, Martins da Silva e Angnes (2017), quando destacam que o agente penitenciário tem sua identidade profissional formada pelas normas legais, burocráticas e institucionais, com características laborais peculiares diferentes de outras carreiras, com rotinas que não permitem criatividade e inovação.

- Categoria Relações Sociais: as relações sociais obtiveram média satisfatória; os itens Conhecer Pessoas, Ser Útil à Sociedade e Auxiliar os Colegas de Trabalho, alcançaram as maiores médias quando somados os valores atribuídos às alternativas 'muito importante' e 'extremamente importante' – estes que são aspectos determinantes às relações sociais no contexto do trabalho dos agentes penitenciários. Para Esteves (2008) e Oliveira (2015) o fator Relações Sociais obteve maior média, ficando atrás apenas do fator Realização no Trabalho. Paiva (2013) e Pozzobom et al. (2014) apresentaram resultados semelhantes em seus estudos.

- Categoria Prestígio, a Competitividade foi a questão mais rejeitada pelos participantes, seguido por Seguir a profissão da família, Ter fama e Ter superioridade baseada no êxito do trabalho. A mais positiva foi localizada em Enfrentar Desafios. Pode-se depreender que a promoção pessoal e a influência sobre os outros não é fator significativo para o trabalho dos participantes. Hierarquicamente, a média ficou abaixo das demais, o que também corroborou outros estudos que se valeram deste instrumento, como Paiva e Dutra (2017), Esteves, (2008); Oliveira, (2015); Paiva, (2013); Pozzobom et al., (2014); e, Cammarosano, (2014).

- Categoria Estabilidade: Estabilidade no trabalho foi assinalada pela totalidade dos respondentes, seguida de Ser Independente Financeiramente e Estabilidade Financeira. A busca de segurança por meio do trabalho, com a possibilidade de garantia de atendimento das necessidades econômicas conduz as pessoas a buscarem conquistar um trabalho estável com conseqüente independência financeira. Esta categoria atingiu a maior frequência e média de respostas para os agentes penitenciários, algo consoante a outros estudos, como por exemplo, os de Esteves (2008), Paiva et.al. (2014) e Goés (2006).

O segundo aspecto a ser avaliado foi a Motivação e Significado do Trabalho, por meio do IMST, instrumento composto por quatro escalas: duas referentes ao significado do trabalho e duas referentes aos componentes motivacionais. Nelas são analisados os atributos valorativos e descritivos que, em síntese são apresentados a seguir:

- Atributos valorativos: são características conferidas pelo indivíduo ao trabalho, representam o entendimento dos participantes em relação a como o trabalho deve ser. Os fatores definidos na estrutura fatorial dos atributos valorativos teve a Sobrevivência Pessoal e Familiar com o maior score, seguido por Auto Expressão e Realização Pessoal. Tais resultados são corroborados em outros estudos, como por exemplo Caldas e Filho (2007), Gomes (2014) e Silva, et.al. (2015).

- Atributos descritivos: correspondem à consideração de como o trabalho efetuado é na realidade. As maiores médias encontradas foram nos itens Responsabilidade, Independência Econômica e Condições de Trabalho. Esses achados estão de acordo com o que já se conhece sobre o trabalho na segurança pública, relacionados ao alto grau de responsabilidade e condições de trabalho diferenciadas de outras categorias profissionais. Tratam destas questões Silveira (2009), Santos (2014), Jaskowiak e Fontana (2015), DEPEN (2016) e Fagundes et al. (2017).

A Expectativa em relação ao trabalho realizado, que considera a relação entre desempenho e resultados, teve como maior média o item Segurança e Dignidade. O sentido do trabalho para os agentes penitenciários tem muita importância quando se percebe segurança e dignidade, aspectos que se baseiam na remuneração recebida e na estabilidade que o serviço público proporciona. A família é a esfera central para os entrevistados e a segurança, sua e de seus familiares, é a principal preocupação. De modo geral observa-se que os agentes atribuem ao trabalho diversos significados, mas, a dignidade vem bem à frente de todos ou outros. Resultados semelhantes foram referidos por Santos (2014), Magalhães (2017), Alves Filho e Borges (2014), Caldas e Alves Filho (2007) e Siqueira, Martins da Silva e Angnes (2017).

A análise dos aspectos do trabalho que motivam os agentes penitenciários, verificado por meio do IMST possibilita constatar que para os respondentes o significado do trabalho está diretamente associado à Sobrevivência Pessoal e

familiar (como o trabalho de ser) e Responsabilidade (como o trabalho é concretamente). Os componentes referentes a motivação destacaram Segurança e Dignidade como o que os participantes esperam do trabalho e o fator Responsabilidade, o que justifica o esforço ou dedicação ao trabalho.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa que ora se concluí não teve a pretensão de exaurir o tema, mas de conduzir para uma análise contextual voltada para as relações de trabalho que envolvem percepções e sentimentos. Ao tratar da profissão de Agente Penitenciário, desejou-se projetar o tema a um elevado patamar de importância, contribuindo para a crítica da própria instituição prisional, enquanto organização de trabalho.

As limitações encontradas na realização deste estudo ficaram associadas ao local de realização, por ser um ambiente fechado, de difícil acesso, com possibilidade de ameaças à integridade física decorrentes da especificidade de uma instituição prisional. No que se refere aos entrevistados, obteve-se uma boa adesão, o que resultou em um número significativo de participantes, o que permitiu o conhecimento (não a generalização) das vicissitudes e características do trabalho de agentes penitenciários.

Os aspectos positivos que facilitaram a pesquisa estão relacionados às pessoas, no caso os agentes penitenciários, por sua disposição em responder aos questionários. Isto porque tinham a compreensão de que os resultados de pesquisas acadêmicas de cunho investigativo podem contribuir para a melhoria dos processos organizacionais. Além disto, compreender os sentidos do trabalho é um desafio importante para encarregados, cargos de chefia, supervisores, diretores, além de outros... haja vista as várias transformações que as todas as áreas de atuação vêm sofrendo, marcadamente em relação as habilidades relacionais e aos aspectos que constituem e determinam o comportamento humano nas organizações.

O indivíduo que ingressa na função de agente penitenciário se percebe diante de um ambiente ou de uma realidade diferente de seu convívio; ele necessita se adaptar ao sistema prisional que passou a fazer parte. Ou seja, ele precisa adquirir novos hábitos e construir formas de enfrentamento para lidar com essa nova realidade e suas características tão peculiares. Conhecer o significado, valores e aspectos que o motivam contribuem à gestão humana de recursos.

Os resultados desta pesquisa se assemelham à literatura consultada e que serviu de base para este estudo, demonstrando que a motivação e o significado do trabalho são fatores indispensáveis para que se obtenha um elevado grau de

satisfação e conseqüentemente as recompensas com independência financeira e reconhecimento pelos pares e chefias é fator importante para o agente penitenciário.

Outro aspecto a ser considerado ao se finalizar este estudo é que a busca de informações na literatura sobre os três construtos que constituíram seu objeto de interesse revelam que os valores do trabalho de agentes penitenciários têm sido pouco estudado por pesquisadores. Esta incipiência de produções sobre o contexto prisional fez emergir o interesse em associá-lo ao significado e motivação na realização deste estudo. Afinal, esta profissão e as demais que fazem parte do contexto jurídico-prisional não têm despertado tanto quanto necessário o interesse de pesquisadores, pois no processo de busca por referências, ainda é rasa a produção acadêmica.

Ao final do estudo algumas perguntas foram respondidas, mas outras foram formuladas: porque as pessoas escolhem essa profissão, uma vez que se reveste de riscos? Quais as estratégias de enfrentamento às condições adversas que são utilizadas por profissionais que atuam no contexto prisional? Quais aspectos da organização do trabalho são relevantes à promoção da saúde e qualidade de vida desses profissionais?

Tais perguntas remetem a necessidade de realização de novos estudos que possam abarcar mais amplamente a realidade vivenciada pelos profissionais que atuam no sistema prisional. Deixa-se aqui como sugestão o fomento à novas pesquisas que tenham como objeto os profissionais que trabalham em ambientes diferenciados, como as instituições prisionais, objetivando conhecer aspectos como sobrecarga de trabalho, pressões psicológicas envolvidas nesta atividade, estresse ou saúde mental. De modo oposto, avaliar o que há de positivo neste contexto também se apresenta como algo importante, dado o caráter quase que inédito que tal tarefa enseja.

Ao final do processo de pesquisar e produzir conhecimento é importante registrar a relevância do trabalho realizado, que fez emergir aspectos importantes sobre as relações de trabalho do agente penitenciário, atividade esta perpassada por estigmas sociais que podem afetar sua vida e seus ambientes laboral e familiar. O trabalho não se restringe apenas a uma atividade, o fazer em si, mas também é uma forma de relação social, que pode implicar relações de desigualdade, de poder, e até mesmo de dominação. O trabalho não é expresso apenas pela tarefa realizada. Sua compreensão exige uma maior observação por parte da academia.

As mudanças sociais e organizacionais, particularmente aquelas relacionadas aos órgãos públicos, passam por efetivas políticas públicas que devem ser (re) formuladas com o objetivo de melhorar a qualidade dos serviços e a vida das pessoas. Além disto, o estabelecimento do direito a um meio ambiente equilibrado e condizente com uma vida digna e com a saúde socioambiental é o que aqui se advoga.

E, se é possível registrar sugestões, o estímulo à interprofissionalidade e a perspectiva interdisciplinar, algo caracterizado pela intensidade das trocas entre os especialistas e integração das diversas áreas do conhecimento, deve estar presente em todos os ambientes, mas muito mais nas instituições prisionais, dado o seu caráter socioeducativo e ao mesmo tempo coibente de direitos. Dentro dos presídios, devem conversar vários especialistas, norteados por um mesmo pressuposto: as pessoas que ali trabalham merecem o respeito de toda sociedade.

A relação entre ambiente de trabalho (prisional) e saúde se estabelece no viés de necessária melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Por meio desta pesquisa, ao se conhecer mais sobre o trabalho do agente penitenciário, se pretendeu desvelar possíveis atitudes a serem assumidas diante do conhecimento, ou seja, é a substituição de uma concepção fragmentada para uma visão integradora do ser e do saber.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M.; et al. Percepção discente sobre âncoras de carreira e valores relativos ao trabalho. **REA-Revista Eletrônica de Administração**, v. 16, n. 1, p. 102-120, 2018. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/.index.php/rea/article/view/1312>>. Acesso em: jun., 2018.

ALVES FILHO, A.; BORGES, L. O. A Motivação dos Profissionais de Saúde das Unidades Básicas de Saúde. **Psicologia Ciência e Profissão**. v. 34. n. 4. p. 984-1001, 2014.

AMBONI, N.; CARMINHA, D. O. Abordagem Multiparadigmática em Estudos Organizacionais: indo muito mais além da visão hegemônica. **Anais do VI Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração**. Florianópolis, março 2014. Disponível em: <<http://coloquioepistemologia.com.br/site/wp-content/uploads/2014/03/ANE100.pdf>>. Acesso em: 02 mar., 2017.

ANDERSEN, L. B. Performance in Public Organizations: Clarifying the Conceptual Space. **Public Administration Review**. Nov-Dec. 2016.

ANTUNES, R.; (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARAKAKI, C. S.; LEITE, R. U. Aspectos Motivacionais e o Significado do Trabalho em Concessionárias de Carros e Motos. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Investigaciones y Análisis**. v. 31, n. 2, Julio-Diciembre, 2012.

ARAÚJO, L. F. S.; et.al. Diário de pesquisa e suas potencialidades na pesquisa qualitativa em saúde. **Rev. Bras. Pesq. Saúde**, Vitória, v. 15, n. 3, p. 53-61, jul-set, 2013.

ARENDT, H. **A Condição Humana**. 10 ed. São Paulo: Editora Forense-Universitária, 2007.

ASSÊNCIO, E. **Contribuição ao estudo da influência dos valores no desempenho empresarial**. 2008. 136 f. Dissertação (Pós-Graduação *strictu sensu* em Gestão de Negócios). Universidade Católica de Santos, Santos, SP, Brasil. Disponível em: <<http://biblioteca.unisantos.br:8181/handle/tede/463>>. Acesso em: 22 jan., 2018.

BARRERA, S. D. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Póiesis Pedagógica**, v. 8, n. 2, p. 159-175, abr. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.5216/rpp.v8i2.14065>>. Acesso em: 22 jul., 2018.

BATISTA, A. A.; VIEIRA, M. J.; SANTOS, N. C. C.; et.al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Rev. Esc. Enferm.**, USP. v. 39, n. 1, p. 85-91. 2005.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do Trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações**. 2013. 226 f. Tese (Doutorado em Administração e Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2013.

BONEZ, A.; DAL MORO, E.; SEHNEM, S. B. Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 74, p. 507-517, 2013. doi: [dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.31.074](https://doi.org/10.7213/psicol.argum.31.074).

BORGES, L. O.; MOURÃO, L.; (Orgs.). **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. São Paulo: Artmed, 2013.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 123-145, 2003.

_____. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**. v. 6, n. 2, julho-diciembre, 2001.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do trabalho. **Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 1-44, 2001.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A.; ALVES FILHO, A. Significado do trabalho entre profissionais de saúde. In: Borges L. O. (Org.). **Os profissionais de saúde e seu trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 143-197, 2005.

BORGES, L. O.; COSTA, M. T.; ALVES FILHO, A.; SOUZA, A. L. R.; LEITE, C. P. R. L. A. Questionário de Condições de Trabalho: reelaboração e validação de construto. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 12, n. 2, 2013.

BORGES, O. L.; et.al. Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional. **RAE-Eletrônica**, v. 3, n. 1, enero-junio, 2004.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e valores do trabalho: estudo em uma multinacional. **Organizações em contexto**. São Bernardo do Campo, v. 11, n. 22, p. 487-514, jul./dez., 2015.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organisational analysis**: elements of sociology of corporate life. London: Heinemann, 1979.

CAHÚ, S. M. A. da C. **Valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional em um resort internacional no nordeste do Brasil**. 2013. 91 p. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Potiguar, Natal, 2013. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/7141>>. Acesso em: 22 mai., 2018.

CALDAS, P. K. R.; ALVES FILHO, A. Fatores motivacionais determinantes do vínculo com o trabalho: o caso de uma instituição de ensino superior. **Revista da FARN**, v. 6. p. 53-67. Jan./dez., 2007.

CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A.; ROJAS, F. A. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 54, n. 4, p. 445-457, jul. 2014. ISSN 2178-938X. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/28887>>. Acesso em: 27 mai., 2018.

CARNEIRO, M.; MOREIRA, M. M. Motivação da Equipe: A Visão da Nossa Unidade. **Revista ADSO**, v. 2, n. 3, 2015.

CARVALHO, E. J. **O Perfil do Agente Penitenciário: considerações sócio históricas e desafios contemporâneos**. 2010. Web artigos. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Wo654v8VN_oJ:https://www.webartigos.com/artigos/o-perfil-do-agente-penitenciario/43626+&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br#ixzz5PPfqrXy>. Acesso em 10 mai. 2018.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**, 4 ed. São Paulo: Campus, 1988.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CÓDIGO DE PROCESSO PENAL. **Decreto lei nº 3.689**, de 03 de outubro de 1941. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del3689.htm>>. Acesso em: 22 jan., 2018.

CORREIA, A. P. **Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: Contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária**. 2006. 65 f. Monografia (Curso de Pós Graduação *Latu sensu* Gestão Penitenciária):. Disponível em: <http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/ADEMILDO_%20PASSOS_CORREIA2006.pdf> Acesso em: 15 jun., 2018.

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

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO PRISIONAL DE SANTA CATARINA - DEAP-SC. **Regimento Interno**. São Cristóvão do Sul – SC. 2017

DEPARTAMENTO DE EXECUÇÃO PENAL DO PARANÁ – DEPEN. **Manual do Agente Penitenciário**. 2016. Disponível em: <www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf>. Acesso em: jun., 2018.

DUARTE, C. L. **O papel do agente prisional na ressocialização do preso**. 2010. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Estudos de Criminalidade e Segurança Pública/CRISP). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9BDHFJ/monografiacassio2_1_.pdf?sequence=>>. Acesso em: jun., 2018.

ESTADO DE SANTA CATARINA. **Lei Complementar N.º 675, de 3 de junho de 2016**. Institui o Plano de Carreira e Vencimentos dos cargos de Agente Penitenciário e Agente de Segurança Socioeducativo do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania (SJC) e estabelece outras providências. Florianópolis, 3 de junho de 2016.

ESTEVES, M. L. M. **Valores Individuais e Valores Relativos ao Trabalho. Estudos dos Norteadores da Atuação de Profissionais de Recurso Humanos**. 2008. 116. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte. Disponível em: <<http://www.unihorizontes.br/mestrado2/valores->

individuais-e-valores-relativos-ao-trabalho-estudo-dos-norteadores-da-atuacao-de-profissionais-de-recursos-humanos/>. Acesso em: 15 abr. 2018.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; GOMES, T. C.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais no Brasil: uma análise da produção científica na área da administração nos últimos 10 anos. **Gestão Contemporânea**, v. 9, n. 12, p. 43-68, 2012.

FAGUNDES, F. E.; COSTA, C. J.; MOREIRA, S. A. T. Qualidade de Vida no Trabalho: o caso dos agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. **Research, Society and Development**, v. 5, n. 2, p. 109-123, jun. 2017.

GARCIA REIS, J. F.; SOUZA, J. L. C.; CARDOSO, L. F.; BRITO, D. C. Agentes prisionais: percepções e conflitos de uma profissão. **Anais do XV Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste e Pré-Altas Brasil**. GT 25 – Violência, Polícia e Prisão: Olhares, saberes e dimensões institucionais no Brasil de risco. Teresina, PI, 2012.

GÓES, A. **Valores Relativos ao Trabalho como antecedentes do Comprometimento Organizacional**. 2006. 72 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2006. Disponível em: <<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/1874/1/Texto%20Completo.pdf>> . Acesso em: 15 jun. 2018.

GOMES, B. P. **O Significado e a motivação do trabalho para estagiários**. 2014. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público). Escola Nacional de Administração Pública - ENAP. 2014. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2660>>. Acesso em: jun. 2017.

GOULART, I. B. Estudos exploratórios em psicologia organizacional e do trabalho. In. GOULART, I.B (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 158-183.

JASKOWIAK, C. R.; FONTANA, R. T. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 68, n. 2, mar-abr, p. 235-243. 2015.

KUBO, S.; GOUVEA., M. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 47, n. 4, p. 540-554, out./nov./dez, 2011.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: jul. 2018.

LEAL, R. P. Corporate governance index, firm valuation and performance in Brazil. **Revista Brasileira de Finanças**, v. 3, N. 1, p. 1–18, 2004.

LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F.S. C. N.; SOUZA, D. O. S. De empregado a empresário: mudanças no sentido do trabalho para empreendedores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 5, p. 103-115. 2017.

LOURENÇO, C.; FERREIRA, P.; BRITO, M. O Significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto - online**, Brasil, v. 9, n. 17, p. 247-279, jan./ jun. 2013.

LOURENÇO, L. C. Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da região metropolitana de Belo Horizonte. **Dilemas**, p. 11-31, 2010.

MACHADO, A. M.; COSTA, V. F. Satisfação e valores relativos ao trabalho: Estudo realizado com os colaboradores. **Revista Foco**, v. 9, n. 2. p. 54-78, ago./dez. 2016.

MACHADO, M. H.; (Org.). **Profissões de saúde: uma abordagem sociológica**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1995.

MAGALHÃES, S. L.; ROSA, H.M. F.O fator humano na organização: características motivacionais da equipe de enfermagem de um hospital público do interior de Rondônia. **Rev. Adm. Saúde**, v. 17, n. 68, jul./ set., 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MEDEIROS, J. M. **Qualidade de vida no trabalho dos agentes penitenciários: um estudo de caso no Presídio Estadual de Alcaçuz - RN**. 2016. 112 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/5053/1/JoerbessonMM_Monografia.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.

MIRABETE, J. F. **Manual de Direito Penal**. São Paulo: Saraiva, 1990.

MIRANDA, S. M., et al. Construção de uma escala para avaliar atitudes de estudantes de medicina. **Rev. Bras. Educ. Med.**, Rio de Janeiro, v. 33, supl. 1, p. 104-110, 2009. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-5502200900050001> Acesso em: 20 jul., 2018.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19. São Paulo, 2001.

_____. Os Sentidos do Trabalho. **GV-executivo**, v. 1, n. 1, ago-out, 2002.

_____. The meaning of work in modern times. Conference. In 10 th World Congress of Human Resources Management (v. 20). Rio de Janeiro, Brazil, August, 20th. 2004. Disponível em: <<https://uiamakel.files.wordpress.com/2015/03/estelle-2004-the-meaning-of-work-in-modern-times-pdf.pdf>>. Acesso em: 26 jun., 2017.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of work**. London: Academic, 1987.

MURRAY, E. J. **Motivação e Emoção**. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

OLIVEIRA, D. P. R. **Teoria geral da administração**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, J. C. P. Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico, **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v. 6, 2015.

OLIVEIRA, O. M.; et al. Valores relativos ao trabalho em gestores do poder legislativo municipal – Natal, RN. RACE - **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 705-728, jul. 2016. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/7141>>. Acesso em: 22 jun., 2018.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S. Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de CallCenter. **Cad. EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 40-62, mar., 2017.

PAIVA, K. C. M.; TORRES, A. D.; LUZ, T. R. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4 n. 1, 2014.

PAIVA, K. Organizational and work values: a study with young workers in Brazil. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, 2013.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do trabalho. In SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.), **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2008.

_____. Escala de Valores Relativos ao Trabalho– EVT. **Psic.: Teor. e Pesq.**, v. 19, n. 2, p. 145-152. 2003.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de valores relativos ao trabalho– EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n.1, p. 73-82, 2010.

POTRICH, A. C. G.; VIEIRA, K. M.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. Valores Relativos ao Trabalho: Testando a Invariância e as Diferenças de Média entre os Gêneros. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 14, n. 4, p. 43-64, 2016.

POZZOBOM, J.; et.al. Valores no Trabalho de Gestores de Organizações de Saúde: um estudo em um Hospital Público Federal. **Revista Gestão & Tecnologia**. v. 14, n. 3, p. 225-248, set./dez. 2014.

RAMOS, E. C.; ESPER, M. H. **Síndrome de Burnout na penitenciária feminina de regime semi-aberto**. 2007. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração com Habilitação em Recursos Humanos). Faculdade Anchieta de Ensino Superior do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil. 2007. Disponível em: http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/monografia_ellen_mara.pdf. Acesso em: jun., 2018.

ROCHA, R. E. **A motivação do agente penitenciário para o trabalho**. 2003. 87 f. Monografia (Pós-Graduação em Modalidades de Tratamento Penal e Gestão Prisional). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, Paraná, 2003. Disponível em: http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/monografia_edinilson.pdf. Acesso em: 22 jan., 2018.

RODRIGUES, W. A.; NETO, M. T. R.; GONÇALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, p. 253-274, 2014.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. In: KRAMER, R. M.; STAW, B. M. (ed.). **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P.B. **Metodología de la investigación**. 6 ed. México: McGRAW-HILL, 2014. 600 p.

SANTIAGO, L. A. A. **Penitenciárias femininas**. 2009. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Sociologia Política). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, Paraná, Brasil. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/35167/SANTIAGO,%20LUCY%20ATENA%20DE%20AQUINO.pdf?sequence=1> Acesso em: 22 jun., 2018

SANTOS, S. T. Os Sentidos do Trabalho para os Agentes Penitenciários: Uma análise na Cadeia Pública de Salvador. **Revista Formadores**. v. 7, n. 2, p. 19, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores/article/view/506>>. Acesso em: 02 jul., 2018.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. Novalorque: Academic Press, 1992.

SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. **Basic individual values**, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: an international review**, v. 48, n. 1, p. 49-71, jan. 1999.

SILVA, C. G.; et. al. Meaning of Volunteer Business. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 2, abr./jun., 2015.

SILVA, E. L., MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível em: <http://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes1.pdf>. Acesso em: 25 abr., 2018.

SILVEIRA, J. T. “Se tirar o colete não dá pra saber quem é preso, quem é agente”: Trabalho, identidade e prisionização. **Anais do I Seminário Nacional Sociologia & Política**, Curitiba, Paraná, Brazil. 2009. Disponível em: <<http://www.humanas.ufpr.br/site/evento/SociologiaPolitica/GTs-ONLINE/GT4/Eixoll/tirar-colete-JosleiSilveira.pdf>>. Acesso em: 01 jul.2018.

SIQUEIRA, K. C. L.; MARTINS DA SILVA, J.; ANGNES, J. S. “**Cuidar de preso?!**”: os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 84-95, ago., 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n48p84>. Acesso em: 12 jul., 2018.

SIQUEIRA, S. D. S. **A influência das condições físicas de trabalho na (des)motivação dos servidores: um estudo de caso na Secretaria de Comunicação do município de Santana de Parnaíba - SP**. 2014. 38 f. (Pós-Graduação em Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco, Paraná, Brasil. 2014. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/6047>.

SIQUEIRA, W. **Avaliação de Desempenho: uma ferramenta estratégica**. São Paulo: Reichmann & Affonso, 2002.

SOTO, E. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Thomson, 2002.

SOUZA, I. C. B. **O agente de segurança prisional e a ressocialização sob a perspectiva do preso e da lei: um estudo na unidade prisional de Catalão - GO**. 2015. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, Goiás, 2015. Disponível em: http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2013/ISABEL_C RISTINA_BAPTISTA_DE_SOUZA.pdf. Acesso em: 17 jun., 2018.

SPINELLI-DE-SÁ, J. G.; LEMOS, A. Costa. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista ADM. MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39. 2018.

TAETS, A. R. F. Agente penitenciária: Uma vigia de fronteiras. **Anais do I Encontro Nacional de Antropologia do Direito na Universidade de São Paulo** São Paulo, SP. 2009.

TAMAYO, A; GONDIM, M. G. C. Escala de Valores Organizacionais. **Revista de Administração**, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.

TODOROV, J. C.; MOREIRA, M. B. O conceito de motivação na psicologia. **Rev. bras. ter. comport. cogn.** São Paulo, v. 7, n. 1, p. 119-132, jun. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012&lng=pt&nrm=iso. Acesso: 22 jun., 2018.

VILELA, A. V. **A importância da motivação e sua importância no ambiente de trabalho**. 2010. 38 f. Dissertação (Pós-Graduação Latu-sensu Gestão de Recursos

Humanos) - Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/r200039.pdf>. Acesso em: jul., 2018.

VOLPI, J. H.; VOLPI, S. M. **Reich: Análise Bioenergética**. Curitiba: Centro Reichiano, 2004.

WEINER, B. An attributional theory of achievement motivation and emotion. **Psychological Review**, v. 92, n. 4, p. 548-573, 1985.

ANEXOS**Anexo 01 – Questionário Sociodemográfico****Sexo** Feminino Masculino**Idade**

- entre 20 e 29 anos entre 30 e 39 anos entre 40 e 49 anos
 50 anos ou mais

Estado civil

- Solteiro; Casado; União estável; Viúvo;
 Divorciado; Separado

Tem filhos: não sim Quantos:**Grau de escolaridade**

- Fundamental completo Fundamental incompleto
 Ensino Médio completo Ensino Médio incompleto
 Superior completo Superior incompleto
 Pós graduação (completa) Pós graduação incompleto

Tempo de Serviço

- Menos de 2 anos Entre 3 anos e 6 anos Entre 7 anos e
10 anos
 Entre 11 anos e 20 anos 20 anos e 29 anos acima de 29
anos

Anexo 02 – EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho

Marque um X no número que corresponder á avaliação que você faz a respeito das afirmações a seguir, sendo:

- 1 – Nada Importante
- 2 – Pouco Importante
- 3 – Importante
- 4 – Muito Importante
- 5 – Extremamente Importante

Quanto maior o número (1, 2 , 3 , 4 , 5), mais importante é o valor como princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É Importante para mim:

1. Estabilidade financeira.	1 2 3 4 5
2. Ser independente financeiramente.	1 2 3 4 5
3. Combater injustiças sociais.	1 2 3 4 5
4. Realização profissional.	1 2 3 4 5
5. Realizar um trabalho significativo para mim.	1 2 3 4 5
6. Competitividade	1 2 3 4 5
7. Trabalho intelectualmente estimulante.	1 2 3 4 5
8. Autonomia para Estabelecer a forma de realização do trabalho.	1 2 3 4 5
9. Poder me sustentar.	1 2 3 4 5
10. Ter prazer no que faço.	1 2 3 4 5
11. Conhecer pessoal.	1 2 3 4 5
12. Satisfação pessoal.	1 2 3 4 5
13. Trabalho interessante.	1 2 3 4 5
14. Crescimento intelectual.	1 2 3 4 5
15. Seguir a profissão da família.	1 2 3 4 5
16. Gostar do que faço.	1 2 3 4 5
17. <i>Status</i> no trabalho.	1 2 3 4 5

18. Ganhar dinheiro.	1 2 3 4 5
19. Ser útil a sociedade.	1 2 3 4 5
20. Auxiliar os colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
21. Preservar minha saúde.	1 2 3 4 5
22. Ter prestígio.	1 2 3 4 5
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
24. Identificar-me com o trabalho.	1 2 3 4 5
25. Supervisionar outras pessoas.	1 2 3 4 5
26. Amizade com colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.	1 2 3 4 5
28. Ter compromisso social.	1 2 3 4 5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.	1 2 3 4 5
30. Realização profissional.	1 2 3 4 5
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.	1 2 3 4 5
32. Mudar o mundo.	1 2 3 4 5
33. Ter fama.	1 2 3 4 5
34. Ter notoriedade.	1 2 3 4 5
35. Estabilidade no trabalho.	1 2 3 4 5
36. Ajudar os outros.	1 2 3 4 5
37. Suprir necessidades materiais.	1 2 3 4 5
38. Enfrentar desafios.	1 2 3 4 5
39. Ser feliz com o trabalho que realize.	1 2 3 4 5
40. Trabalho variado.	1 2 3 4 5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão.	1 2 3 4 5
42. Obter posição de destaque.	1 2 3 4 5
43. Ter melhores condições de vida.	1 2 3 4 5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade.	1 2 3 4 5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1 2 3 4 5

Anexo 03 – IMST – Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho

PRIMEIRA PARTE

A seguir você encontrará uma lista de frases sobre o trabalho ou os resultados deste. Reflita quanto cada frase representa algo que o seu trabalho deve ser. Queremos saber como seria seu trabalho ideal. Identifique-nos sobre esta avaliação atribuindo pontos de 0 a 4.

Ex1 - ___4___ Trabalhar gera alegria de viver.

Ex2 - ___0___ Trabalhando, fico com uma dor nas costas.

Ex3 - ___2___ Trabalhando, sou criativo.

As respostas dadas significam que é de importância máxima o trabalho gerar *Alegria de viver*, que não é desejável que o trabalho gere *uma dor nas costas* e que é desejável que o trabalho oportunize a expressão de sua criatividade, mas apenas moderadamente.

Agora é sua vez. Opine: Quanto (de 0 a 4) as frases contam algo que o trabalho dever ser?

1. _____ É um prazer realizar minhas tarefas.
2. _____ Tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. _____ As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
4. _____ Os chefes sabem se comunicar com cada um.
5. _____ O meu trabalho é o meu sustento.
6. _____ Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
7. _____ O resultado do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral)
8. _____ Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido.
9. _____ Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias.
10. _____ Eu sinto que sou tratado como pessoa respeitada.
11. _____ No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.
12. _____ Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos.
13. _____ Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
14. _____ Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
15. _____ Trabalhando, faço amizades.
16. _____ Os chefes confiam em mim.
17. _____ Trabalhando, decido o que compro para mim.
18. _____ O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
19. _____ Reconheço a autoridade dos superiores.
20. _____ A empresa cumpre obrigações para comigo.
21. _____ Trabalhar exige esforço físico (corporal).

22. _____ O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
23. _____ Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.
24. _____ O que ganho é suficiente e de acordo com o meu esforço.
25. _____ O trabalho me torna uma pessoa digna.
26. _____ O trabalho é a garantia da existência humana.
27. _____ Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.
28. _____ Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
29. _____ Meu corpo é necessário para executar minhas tarefas.
30. _____ Os colegas de trabalho me querem bem.
31. _____ Meu trabalho é minha sobrevivência.
32. _____ Trabalhar bem é o que preciso fazer para continuar no meu emprego.
33. _____ Trabalho para ter assistência para mim e para minha família.
34. _____ O trabalho é a base para o progresso da sociedade.
35. _____ O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
36. _____ Todo dia faço tarefas parecidas.
37. _____ Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
38. _____ O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
39. _____ Trabalhar é fazer a tarefa.
40. _____ Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
41. _____ Todos os trabalhadores se esforçam como eu.
42. _____ Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
43. _____ No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.
44. _____ Sou discriminado devido ao meu trabalho.
45. _____ Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
46. _____ Esforço-me muito e ganho pouco.
47. _____ O trabalho me deixa esgotado.
48. _____ Trabalhando, sinto-me atarefado.
49. _____ Sou reconhecido pelo que faço.
50. _____ Trabalho em ambiente limpo.
51. _____ Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
52. _____ No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
53. _____ No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.
54. _____ Recebo toda assistência que mereço.
55. _____ Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.
56. _____ Sinto-me produtivo.
57. _____ Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.
58. _____ Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões).
59. _____ Sigo as normas das organizações (empresas).
60. _____ Trabalhando, tenho oportunidades de expressão de minha criatividade.

61. _____ O trabalho me garante receber meu Salário.

SEGUNDA PARTE

Agora você vai refletir sobre vários resultados do trabalho, procurando responder a duas questões:

- a) Quanto você espera que o seu trabalho apresente o resultado indicado?
- b) Quanto ocorre concretamente no seu trabalho o resultado indicado?

Você responderá a estas questões atribuindo também pontos de 0 a 4. Aproveite a oportunidade para nos contar quanto você espera e quanto você observa ocorrer o resultado indicado onde você trabalha.

TRABALHANDO, OBTENHO	ESPERO	OCORRE
1. Prazer pela realização de minhas tarefas.		
2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).		
3. Reconhecimento da importância do que faço.		
4. Boa comunicação dos chefes comigo.		
5. Meusustento.		
6. Independência para assumir minhas despesas pessoais.		
7. Estabilidade no emprego.		
8. Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).		
9. Retorno econômico merecido.		
10. Repetição diária de tarefas.		
11. O uso de meu pensamento ou da cabeça.		
12. O sentimento de ser tratado como pessoa respeitada.		
13. Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho		
14. Minhas opiniões levadas em conta.		
15. A confiança dos chefes em mim.		
16. Crescimento pessoal na vida.		
17. Independência para decidir o que compro para mim		
18. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.		

19. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.		
20. Reconhecimento da autoridade dos superiores.		
21. Ocupação do meu tempo.		
22. Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.		
23. Dureza, pela exigência de esforço, dedicação e luta.		
24. Exigência de tentar fazer o melhor.		
25. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com o meu esforço.		
26. Sentimento de que sou uma pessoa digna.		
27. Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.		
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.		
29. Responsabilidade por minhas decisões.		
30. Minha sobrevivência.		
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço		
32. Assistência para mim e para minha família.		
33. Contribuição para o progresso da cidade.		
34. Obediência aos superiores.		
35. Tarefas parecidas diariamente feitas.		
36. Percepção de estar ocupado, fazendo alguma coisa.		
37. Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.		
38. Tarefa cumprida.		
39. Tarefas e obrigações de acordo com minhas possibilidades.		
40. Sentimento de ser como uma máquina ou um animal.		
41. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.		
42. Discriminação pelo meu trabalho.		
43. Igualdade de direitos para todos que trabalham.		
44. Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.		

45. Sentimento de que estou esgotado.		
46. Sentimento de que sou gente.		
47. Percepção de que estou atarefado.		
48. Reconhecimento pelo que faço.		
49. Limpeza no ambiente de trabalho.		
50. Merecimento de ganhar mais pelo faço.		
51. Sentimento de estar bem de cabeça (mentalmente).		
52. Exigência de rapidez.		
53. Equipamentos necessários e adequados.		
54. Assistência merecida.		
55. Oportunidade de exercitar o meu corpo.		
56. Pressa em fazer e terminar minhas tarefas.		
57. A percepção de ser produtivo.		
58. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.		
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).		
60. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.		
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.		
62. Meu Salário.		

TERCEIRA PARTE

Atribuindo pontos de 0 a 4, novamente, a cada item da lista que se segue, conte-nos agora: Quanto o que você obtém do seu trabalho depende de seu desempenho e/ou de seu esforço?

1. _____ Prazer pela realização de minhas tarefas.
2. _____ Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. _____ Reconhecimento da importância do que faço.
4. _____ Boa comunicação dos chefes comigo.
5. _____ Meu sustento.
6. _____ Independência, porque assume minhas despesas pessoais.
7. _____ Estabilidade no emprego (emprego garantido)
8. _____ Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral)

9. ____ Sentimento de ser tratado como pessoa respeitada.
10. ____ O gosto de ver minhas tarefas prontas.
11. ____ Minhas opiniões levadas em conta.
12. ____ Amizades feitas no trabalho.
13. ____ A confiança dos chefes em mim.
14. ____ Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.
15. ____ Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.
16. ____ Reconhecimento da autoridade dos superiores.
17. ____ Ocupação do meu tempo.
18. ____ Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.
19. ____ Exigência de tentar fazer o melhor.
20. ____ Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.
21. ____ Sentimento de que sou uma pessoa digna.
22. ____ Conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos e conveniência de horário.
23. ____ Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
24. ____ Responsabilidades por minhas decisões.
25. ____ O uso do meu corpo e/ou das minhas energias físicas para executar minhas tarefas.
26. ____ Sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho.
27. ____ Permanência no emprego pela qualidade do que faço.
28. ____ Assistência para mim e minha família
29. ____ Contribuição para o progresso da sociedade.
30. ____ Obediência aos superiores.
31. ____ Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.
32. ____ Tarefa cumprida.
33. ____ Igualdade de esforços entre todos os trabalhadores.
34. ____ Sentimento de ser uma máquina ou um animal.
35. ____ Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.
36. ____ Discriminação pelo meu trabalho.
37. ____ Igualdade de direitos para todos que trabalham.
38. ____ Sentimento de que estou esgotado.
39. ____ Sentimento de que sou gente.
40. ____ Percepção de que estou atarefado.
41. ____ Limpeza no ambiente de trabalho.
42. ____ Equipamentos necessários e adequados.
43. ____ Assistência merecida.
44. ____ A percepção de ser produtivo.
45. ____ Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.
46. ____ Influência nas decisões (contribuindo para a formulação de opiniões).
47. ____ Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.
48. ____ Meu Salário.

Anexo 04 – Orientação para Interpretação dos Resultados – IMST

TABELA 14.1 Fórmulas para estimativa dos escores nos fatores

Fatores por componentes	Fórmulas de estimativas dos escores
Atributos Valorativos	
Justiça no trabalho (FV1)	$FV1 = \Sigma(\text{item54} * 0,80, \text{item43} * 0,80, \text{item27} * 0,75, \text{item53} * 0,72, \text{item11} * 0,66, \text{item24} * 0,63, \text{item18} * 0,63, \text{item8} * 0,62, \text{item20} * 0,61, \text{item50} * 0,60, \text{item41} * 0,51, \text{item12} * 0,48, \text{item45} * 0,46) / 8,27$
Auto-expressão e realização pessoal (FV2)	$FV2 = \Sigma(\text{item16} * 0,64, \text{item60} * 0,60, \text{item28} * 0,59, \text{item58} * 0,57, \text{item57} * 0,51, \text{item1} * 0,46, \text{item3} * 0,46, \text{item56} * 0,46, \text{item37} * 0,42, \text{item30} * 0,41, \text{item15} * 0,32) / 5,44$
Sobrevivência pessoal e familiar (FV3)	$FV3 = \Sigma(\text{item31} * 0,62, \text{item5} * 0,59, \text{item33} * 0,59, \text{item32} * 0,52, \text{item61} * 0,51, \text{item34} * 0,44, \text{item6} * 0,41, \text{item17} * 0,40, \text{item19} * 0,40, \text{item26} * 0,36) / 4,84$
Desgaste e desumanização (FV4)	$FV4 = \Sigma(\text{item47} * 0,64, \text{item48} * 0,63, \text{item55} * 0,59, \text{item52} * 0,50, \text{item39} * 0,48, \text{item42} * 0,46, \text{item36} * 0,46, \text{item35} * 0,39, \text{item38} * 0,38, \text{item44} * 0,32, \text{item21} * 0,31) / 5,16$
Atributos descritivos	
Auto-expressão (FD1)	$FD1 = \Sigma(\text{item14} * 0,73, \text{item59} * 0,72, \text{item48} * 0,70, \text{item3} * 0,69, \text{item15} * 0,65, \text{item4} * 0,59, \text{item61} * 0,59, \text{item12} * 0,56, \text{item2} * 0,55, \text{item28} * 0,55, \text{item16} * 0,49, \text{item58} * 0,48, \text{item43} * 0,48, \text{item11} * 0,46, \text{item1} * 0,45, \text{item20} * 0,41) / 9,1$
Desgaste e desumanização (FD2)	$FD2 = \Sigma(\text{item40} * 0,65, \text{item23} * 0,57, \text{item47} * 0,54, \text{item52} * 0,53, \text{item45} * 0,52, \text{item22} * 0,49, \text{item56} * 0,48, \text{item24} * 0,40) / 4,18$
Independência e recompensa econômica (FD3)	$FD3 = \Sigma(\text{item6} * 0,68, \text{item5} * 0,68, \text{item30} * 0,62, \text{item25} * 0,60, \text{item9} * 0,58, \text{item62} * 0,52, \text{item32} * 0,50, \text{item18} * 0,50, \text{item50} * 0,48) / 5,16$
Responsabilidade (FD4)	$FD4 = \Sigma(\text{item26} * 0,60, \text{item34} * 0,58, \text{item29} * 0,57, \text{item38} * 0,56, \text{item57} * 0,48, \text{item19} * 0,48, \text{item39} * 0,46, \text{item21} * 0,44, \text{item33} * 0,42, \text{item36} * 0,41) / 5,0$
Condições de trabalho (FD5)	$FD5 = \Sigma(\text{item49} * 0,70, \text{item13} * 0,69, \text{item27} * 0,59, \text{item53} * 0,56, \text{item41} * 0,51, \text{item54} * 0,47) / 3,52$

(Continua)

TABELA 14.1 Fórmulas para estimativa dos escores nos fatores (continuação)

Fatores por componentes	Fórmulas de estimativas dos escores
Expectativas	
Auto-expressão (FE1)	$FE1 = \Sigma(\text{item}59 * 0,75, \text{item}61 * 0,75, \text{item}28 * 0,57, \text{item}48 * 0,56, \text{item}58 * 0,54, \text{item}51 * 0,52, \text{item}14 * 0,50, \text{item}46 * 0,50, \text{item}50 * 0,45, \text{item}57 * 0,42, \text{item}15 * 0,41, \text{item}43 * 0,40, \text{item}12 * 0,40) / 6,77$
Desgaste e desumanização (FE2)	$FE2 = \Sigma(\text{item}45 * 0,60, \text{item}37 * 0,59, \text{item}40 * 0,57, \text{item}23 * 0,55, \text{item}56 * 0,54, \text{item}22 * 0,54, \text{item}52 * 0,54, \text{item}42 * 0,53, \text{item}35 * 0,52, \text{item}10 * 0,48, \text{item}47 * 0,46, \text{item}44 * 0,44) / 6,36$
Responsabilidade (FE3)	$FE3 = \Sigma(\text{item}38 * 0,60, \text{item}29 * 0,55, \text{item}26 * 0,55, \text{item}34 * 0,51, \text{item}19 * 0,50, \text{item}39 * 0,47, \text{item}36 * 0,46, \text{item}21 * 0,42) / 4,06$
Independência econômica (FE4)	$FE4 = \Sigma(\text{item}5 * 0,80, \text{item}6 * 0,72, \text{item}9 * 0,56, \text{item}7 * 0,53, \text{item}18 * 0,48, \text{item}3 * 0,46, \text{item}17 * 0,45, \text{item}30 * 0,41) / 4,44$
Segurança e dignidade (FE5)	$FE5 = \Sigma(\text{item}54 * 0,65, \text{item}53 * 0,55, \text{item}41 * 0,51, \text{item}49 * 0,49, \text{item}27 * 0,44) / 2,64$
Instrumentalidade	
Envolvimento e reconhecimento (FI1)	$FI1 = \Sigma(\text{item}3 * 0,82, \text{item}11 * 0,72, \text{item}2 * 0,63, \text{item}9 * 0,59, \text{item}13 * 0,59, \text{item}23 * 0,57, \text{item}46 * 0,57, \text{item}4 * 0,56, \text{item}33 * 0,42, \text{item}37 * 0,41, \text{item}1 * 0,40, \text{item}45 * 0,39) / 6,67$
Condições materiais de trabalho (FI2)	$FI2 = \Sigma(\text{item}37 * 0,33, \text{item}41 * 0,75, \text{item}42 * 0,74, \text{item}22 * 0,72, \text{item}43 * 0,71, \text{item}35 * 0,68, \text{item}14 * 0,52, \text{item}47 * 0,44, \text{item}28 * 0,43) / 5,32$
Desgaste e desumanização (FI3)	$FI3 = \Sigma(\text{item}38 * 0,54, \text{item}40 * 0,57, \text{item}34 * 0,55, \text{item}18 * 0,47, \text{item}25 * 0,46, \text{item}36 * 0,40, \text{item}31 * 0,36) / 3,45$
Recompensa e independência econômica (FI4)	$FI4 = \Sigma(\text{item}45 * 0,31, \text{item}21 * 0,60, \text{item}32 * 0,57, \text{item}15 * 0,56, \text{item}10 * 0,51, \text{item}24 * 0,51, \text{item}26 * 0,48, \text{item}39 * 0,47, \text{item}30 * 0,46, \text{item}12 * 0,43, \text{item}17 * 0,36, \text{item}44 * 0,35, \text{item}16 * 0,35, \text{item}19 * 0,33, \text{item}27 * 0,31) / 6,29$
Responsabilidade (FI5)	$FI5 = \Sigma(\text{item}14 * 0,34, \text{item}5 * 0,68, \text{item}6 * 0,60, \text{item}28 * 0,44, \text{item}20 * 0,43, \text{item}48 * 0,41, \text{item}7 * 0,38) / 3,28$

**Anexo 05 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE**

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa”. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado(a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, _____ residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido(a) em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade *em participar como voluntário* da pesquisa **Valores, Significado e Motivação No Trabalho de Agentes Penitenciários de Duas Unidades Prisionais da Serra Catarinense**. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que: O estudo se refere a caracterizar o significado, o valor e a motivação que essa profissão traz consigo.

1. A pesquisa é importante de ser realizada pois pode contribuir para que os agentes prisionais identifiquem o real significado do seu trabalho, bem como quais são os fatores que os motivam e quais os valores que essa profissão transmite.
2. Participarão da pesquisa 220 Agentes Prisionais. Estes agentes estão divididos em duas unidades prisionais na Serra Catarinense.
3. Para conseguir os resultados desejados, a pesquisa será realizada por meio da coleta de dados contemplados na Escala de Valores do Trabalho (EVT), Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST).



UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

4. Para isso não haverá benefícios diretos aos participantes. Quanto aos riscos, a pesquisa pode apresentar riscos mínimos aos participantes, pois ao responder aos instrumentos de coleta de dados poderão mobilizar alguma energia na forma de ansiedade. Caso isto ocorra, a pesquisadora encaminhará o participante ao Serviço Escola de Psicologia da UNIPLAC para gratuitamente receber o atendimento necessário.
5. A pesquisa é importante de ser realizada, pois deve trazer como benefícios a produção do conhecimento resultante deste estudo, bem como a possibilidade de melhora do ambiente de trabalho.
6. Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar o(a) a Profa. Dra. Lilia A. Kanan, na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (049) 3251.11.43.
7. Tenho a liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará nenhum prejuízo a minha saúde ou bem estar físico.
8. As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e; em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados.
9. Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa (descrever onde estarão disponíveis os resultados).

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, ____ de _____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa)

Responsável pelo projeto: Profa. Dra. Lilia A. Kanan
 Programa de Pós Graduação Strictu Sensu em Ambiente e Saúde
 Endereço para contato: Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages
 Telefone para contato: (49) 3251.11.43
 E-mail: lilia.kanan@gmail.com

CEP UNIPLAC
 Endereço: Av. Castelo Branco, 170 – Bloco I - Sala 1226.
 Bairro Universitário
 Cep: 88.509-900, Lages-SC
 (49) 3251-1086
 Email: cep@uniplaclages.edu.br e cepuniplac@gmail.com

Anexo 06 – Aprovação do Comitê de Ética em – CEP

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: VALORES DO TRABALHO E MOTIVAÇÃO DE AGENTES PENITENCIÁRIOS DE DUAS UNIDADES PRISIONAIS DA SERRA CATARINENSE

Pesquisador: LILIA APARECIDA KANAN

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 71428017.0.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.192.238

Apresentação do Projeto:

Clara e concisa

Objetivo da Pesquisa:

Bem definido e preciso

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos foram devidamente apresentados, bem como os cuidados que o pesquisador deverá tomar para evitá-los

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa bem definida na estrutura do projeto

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram cumpridas as exigências necessárias

Recomendações:

O projeto é de relevância social e não se recomenda alterações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não são necessárias reestruturações ou restauração de inadequações

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: cep@uniplaclages.edu.br

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC



Continuação do Parecer: 2.192.238

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

LAGES, 28 de Julho de 2017

Assinado por:
Odila Maria Waldrich
(Coordenador)

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 1226
Bairro: Universitário **CEP:** 88.509-900
UF: SC **Município:** LAGES
Telefone: (49)3251-1086 **E-mail:** cep@uniplaclages.edu.br

Anexo 07 – Artigo**VALUES, SIGNIFICANCE AND MOTIVATION AT WORK OF PRISON OFFICERS OF TWO DETENTION CENTERS IN SERRA CATARINENSE¹**

Bruna Mantovani Dondé

Lilia A. Kanan

ABSTRACT

The constructs values, significance of work and motivation represent key aspects to be considered in the career of any professional. In this study, the researchers' interest was focused on detention officers working in prisons in the state of Santa Catarina, Brazil. Chiefly, the study aimed to investigate the prison officers' values, motivation, significance of work based on their viewpoints. The study had 137 participants, of which 36 were female officers and 101 male officers. The methodological design of this research characterizes it as an applied, cross-sectional, descriptive, and quantitative survey. The instruments for data collection were the following: a sociodemographic questionnaire developed by the researchers for characterization of the sample; the Work Values Scale (WVS), validated in Brazil by Porto and Tamayo (2003), and the Inventory of Work Motivation and Meaning (IWMM), validated in Brazil by Borges and Alves Filho (2003). For data analysis, resources of descriptive statistics were used. Thus, this study took up the challenge of being a dialectical approach to the phenomenon in focus, based on the conception of work in a prison setting. The results show that to achieve professional stability, earn fair economic rewards and take up responsibilities are aspects of vital importance for the majority of the prison officers. The significance of work is directly associated with personal and family survival and the responsibility that they have both in the work and family contexts. Their motivation is associated with security and dignity. The main work-related aspect valued by prison officers is stability and the less important is prestige. At the end of the process of researching and producing knowledge, it is important to emphasize that important aspects about the prison officers' work relations emerged, an activity that is intertwined by social stigmas that can affect all their living environments.

Keywords: Work values. Meaning and Significance of Work. Motivation. Prison Officers

INTRODUCTION

Motivation is the drive for achievements in human activities. In the prison system, motivation of prison officers as well as of all professionals that work in prisons or penitentiaries is an important aspect that managers should consider, because their activities are not limited to ensure security of the convicted criminals, correctional facilities and the society. They are also part of the process of reeducation and social re-inclusion of criminals.

¹ Artigo publicado no International Journal for Innovation Education and Research (<http://www.ijer.net>), edição de outubro de 2018. Qualis Capes A2 na área Interdisciplinar. Apresentado conforme as normas da revista.

Thus, it can be inferred that the constructs motivation, meaning and values, when related to the professionals' work and present in any area of activity, can ensure well-being at work. The same can be assumed for prison officers.

Based on the assumption that society imposes moral, social, gender and ethical values, among others, it is advisable that the convicted offenders, maintained in penitentiaries, may establish a relationship with professionals who might be examples and/or inspirations to them. After all, their behaviors, gestures, words and attitudes reflect self-worth and professionalism, besides other attributes.

In this regard, it seems important to know aspects related to the prison officers' motivation at work. Besides the difficulties in accomplishing their work activities, there is also the social context in which they live, as well as the family, ethical and educational responsibilities that cannot be detached from their daily lives. It is natural that these aspects produce burdens of stress and, consequently, possible personal and professional demotivation.

Another aspect associated with the purpose of this study is related to the values that these professionals assign to work. In prisons, the daily life shared with other prisoners ends up building a new social reality. This is because all of them lose their freedom and are deprived of their old daily life. In prison, the criminals are subjected to times and rules as predetermined by the State, according to the regime imposed to serve their sentence. These aspects are key influences in determining their set of values.

Based on the above understandings and considering that the prison system is still perceived by society as a hostile environment which intimidates, hinders actions and ensures social order by segregating individuals that act against social and human rights, this study aimed to provide answers to the following question: how motivation, meaning and values are characterized in the work of prison officers? In order to answer this question, the present study was guided by the objective of characterizing the values, significance of work and motivation of prison officers in two correctional units in the Serra Catarinense, Brazil.

LITERATURE REVIEW

The values, significance of work and motivation are part of a great number of studies that resulted in the development of theories and approaches, which have been applied and improved over the years. This is presented in general lines in the next section.

Work values

The establishment of values in the workplace and in any organization does not arise all at once. They are gradually built, in connection with the family life, social relationships, work, in cultural manifestations and schools and places where teaching/learning are present. Little by little they are restructured and modified as individuals, institutions and society consider, adopt and cultivate these values (ASSÊNCIO, 2008).

Work is a key element of the individuals' social identity and represents a privileged forum for the achievement of individual goals, since people spend most part of their lives at work. It is natural that at work people seek to attain personal goals that are important to them. Thus, it is necessary that individuals realize that the workplace contributes to achieve these goals. The study of work values aims to understand what is important to people in this environment, i.e., what are the reasons that lead people to work (SIQUEIRA, 2002).

The beliefs that are present in the workplace constitute – and are incorporated by – the values that prevail there, as they result from the way workers perceive reality and make their choices in order to solve existing problems. The values are decisive in determining hierarchies, what are central or peripheral, what is important or secondary. They are also considered important motivators because they translate individual and collective interests and desires (ALMEIDA et al., 2018).

Added to this is the fact that values play a vital role in organizations since they operate as integrative and guiding elements, given that they influence the individuals' behaviors and social interactions and guide the firm's daily routines. The organizational values set behaviors, strategies and goals, which in turn guide workers for specific purposes (ESTIVALETE et al., 2012).

Meaning and significance of work

The significance of work, according to Araújo et al. (2013), is made up of three variables: (i) meaning, which refers to the values and representations that an individual has in relation to his work; (ii) orientation, which is what the individual seeks in the workplace and guides his actions; and (iii) coherence, which can be defined as the harmony or balance that an individual expects from his relation with work.

In general, in order that life outside work has a meaning, it is necessary that life at work also have a meaning. Feelings of satisfaction, fulfillment and belonging, which give meaning to the individual's life, are associated with the time they spend at work (ANTUNES, 2006). Conversely, work often becomes a form of oppression of workers, exposing them to a degrading and inhuman condition. The meaning and significance given to work can explain this understanding (OLIVEIRA, 2008).

Volpi and Volpi (2004, p.477) defend the point of view that work is constructive since it is through work that the world is built. Furthermore, it is through work that man accomplishes his project of life and makes investments in his well-being. The authors conclude, based on these assertions, that work “is a way of being in the world, it is not only an economic factor, but a fundamental factor of well-being” (author's translation).

From these perspectives, it is relevant to consider that understanding the real meaning of work is an important aspect for researchers. After all, the characteristics of work in the contemporary world require knowing its multiple dimensions and characteristics so that it has some sense of purpose for those who work (MORIN, 2002).

Given that work occupies a central space in people's lives, it is vital that it contributes to their personal and professional development and increases the sense of responsibility of those who execute it. In order that it occurs, “various resources can be considered: the presence of challenges, autonomy in managing the activities and feedback mechanisms on performance” (MORIN, 2001, p.18).

Professional motivation

Motivation is represented by the causes that produce certain behaviors; it is the power and determination that drive this behavior. Such power confers to the behavior characteristics of direction, intensity and permanence (MAXIMIANO, 2011).

It is the managers' obligation, as Siqueira (2014) point out, to identify what are their subordinates' desires and aspirations. Only then the managers will be able to stimulate motivation of each employee towards efficiency and productivity.

According to Oliveira (2015, p.1046), "motivation is everything that causes a person to act. It is an external stimulus or is produced internally by the core self of a person". Its purpose is to identify possible influences that individuals or groups in the organization have on workers' behaviors so as to increase their performance and results. Siqueira (2014, p. 11) emphasizes that motivation represents the "intensity, direction and persistence of an individual's efforts to achieve a certain goal".

In the workplace, it is possible that demotivation and dissatisfaction produce organizational losses in quality and productivity. From the workers' point of view, the negative effects are directly connected with "reduction of the quality of life at work, of physical and mental health, stress, low productivity, poor performance at work and lack of commitment with the organization " (OLIVEIRA, 2015, p.179).

The work of prison officers

Prison officers carry out an important, but high-risk public service, because they protect the civil society through the execution and application of prisoners' penalty, their surveillance and custody during the period that they serve their sentence (DEPEN, 2006). According to the manual of prison warden and officers, the main responsibility of this professional is to "ensure the security of the prison unit where they work, maintaining discipline. To watch over, supervise, inspect, search and escort inmates or prisoners, so as to ensure order and the security of the prisoners as well as of the prison" (DEPEN, 2006, p.04).

The job of a prison officer "requires a set of protection measures to guarantee their social, economic and psychological integrity, also through continuing education and special working conditions" (CORREIA, 2006, p.11). It is considered, for many reasons, a profession that poses risks and stress. It is a work that is likely to have negative consequences for the job occupants, such as "disorders in various personal sectors, both physical and psychological. The risk and vulnerability are characteristics always present in jails" (LOURENÇO, 2010).

In this context, understanding what is the influence that the work organization has on the workers' quality of life, mental health, fatigue, burnout, and development of illnesses is all-important, either to understand or intervene in work situations that can be conducive to many forms of suffering and disease (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Methodological procedures

The research was conducted in 2017. It is an applied, cross-sectional, quantitative, exploratory, and descriptive study; it had the design of a survey. It analyzes phenomena from an interdisciplinary perspective based on the knowledge of Legal, Human and Health Sciences. With regard to the epistemological positioning, the study can be located in the functionalist quadrant of Burell and Morgan (1979). It was carried out in two prisons located in the region of the Serra de Santa Catarina with 137 prison officers. The instruments used for data collection were: a socio-demographic questionnaire developed by the researchers for the sample characterization; the Work Values Scale (WVS) validated in Brazil by Porto and Tamayo (2003) and the Inventory of Work Motivation and Meaning (IWMM) validated in

Brazil by Borges, Alves Filho (2003). Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 2.0, and resources of descriptive statistics were used. The study was submitted to and approved by the Research Ethics Committee of the Universidade do Planalto Catarinense.

RESULTS

A total of 137 prison officers participated in the study. Table 01 shows the main socio-professional characteristics of the participants.

Table 01. Percent distribution of participants according to a set of socio-professional data

	VARIABLES	PERCENT
Gender	Female	27.7%
	Male	72.3%
Age	20 to 29 years	24.8%
	20 to 39 years	33.6%
	40 to 49 years	24.1%
	50 years or over	17.5%
Marital status	Single	29.9%
	Married	48.9%
	Stable union	18.2%
	Separated/divorced	2.9%
Children	Yes	54%
	No	46%
Education	Higher education (complete)	21.9%
	Post-graduation (incomplete)	5.1%
	Post-graduation (complete)	73%
Time served in position	3 to 6 years	5.1%
	7 to 10 years	40.9%
	11 and 20 years	29.9%
	20 and 29 years	15.3%
	29 years +	8.8%

The higher percent of male participants is justified by the fact that it is a prison that is exclusive for male inmates and not female ones, and the prison warden and officers are responsible for the activities directly connected with inmates. The percentages found are corroborated in various studies (BONEZ; DAL MORO; SANTIAGO, 2009; SEHNEM, 2013; GARCIA REIS et al., 2012; SOUZA, 2015) conducted in Brazilian prisons and penitentiaries, which mention that the majority of their employees are men.

Regarding education, the percentages are similar to other studies (BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; CORREIA, 2006), which found that most of the prison employees have an educational level above that required for the position.

Work-related values of prison officers

The Work Values Scale is comprised of four factors: “Fulfillment at Work”, “Social Relations”, “Stability” and “Prestige” (BORGES; MOURÃO, 2013). The expressed results were construed as follows: Mean value < 3 = negative attitude; Mean value of 3 to 4 = conflicting attitude; Mean value > 4 = positive attitude.

The analyses of the first category, “Work-Related Values of Prison Officers” show the results found for the four factors investigated:

- **Fulfillment at Work:** this construct involves the search for pleasure, satisfaction, the importance of stimulation and freedom of thought and action at work. Based on a 5-point Likert type scale, the general mean (\bar{X}) in this category was 3.33 (SD 0.80). The questions related to ‘Take pleasure in what I do’ (\bar{X} 4.34; SD 0.77), ‘Personal Satisfaction’ (\bar{X} 4.15; SD 0.60) and ‘Professional fulfillment’ (\bar{X} 4.08; SD 0.95) attained the highest mean values ($\bar{X}>4$), which shows that the respondents perceive sources of fulfillment/sense of achievement in their jobs. These results corroborate the findings of Cahú (2013) and Santos (2014), who found similar data in their studies. The lowest means were found in, respectively: ‘Work that improves my professional knowledge’ (\bar{X} 2.40; SD 0.49); ‘Intellectually-stimulant work’ (\bar{X} 2.21; SD 0.40) and ‘Work that requires originality and creativity’ (\bar{X} 1.86; SD 0.72). These results are similar to the findings of Siqueira, Martins da Silva and Angnes (2017), who, in this regard, argue that prison officers have their professional identity formed by legal, bureaucratic and institutional norms, with unique labor characteristics, different from other careers, with routines that do not allow creativity and innovation.

- **Social Relations:** humans cannot live alone; during their lives, various abilities are developed to establish relationships with the surrounding world. Social relationships are vital for living in society; they motivate and guide man during his evolution process (PORTO; TAMAYO, 2003). Data assessment reveals an overall mean of 3.16 and SD 0.90 for ‘Social Relations’, which is considered a satisfactory mean value. The items ‘Being Useful for Society’ (\bar{X} 4; SD 0.63), ‘Knowing People’ (\bar{X} 3.78; SD 1.05), and ‘Helping Work Peers’ (\bar{X} 3.96; SD 0.49) attained the highest means when added to the values relating to ‘very important’ and ‘extremely important’ alternatives – which are determinant aspects to social relations in the work context of prison officers. In the studies of Esteves (2008) and Cahú (2013), the Social Relations factor attained the highest mean value, only behind Fulfillment at Work. Paiva (2013) and Pozzobom et al. (2014) also presented similar results in their studies.

- **Prestige:** Prestige refers to authority, career success and power of influence at work. This factor has a relation with self-promotion, since it provides the achievement of goals related to personal success and influence on others (PORTO; TAMAYO, 2003). For this factor, the overall Mean found was 2.28 (SD 0.74). ‘Competitiveness’ (\bar{X} 1.13; SD 0.33) was the question most rejected by the participants, followed by ‘Following the Family Profession’ (\bar{X} 1.55; SD 0.49), ‘Being Famous’ (\bar{X} 1.66; SD 0.47), and ‘Attaining a Prominent Position’ (\bar{X} 2.0; SD 0.49). The most positive mean was found in ‘Facing Challenges’ (\bar{X} 3.54; SD 0.71). Thus, it can be concluded that personal promotion and influence on others are not significant factors in the participants’ job. Hierarchically, the mean value was below the other ones, which also corroborates other studies that used this instrument, such as Cahú, (2013); Cammarosano, (2014); Esteves, (2008); Paiva, (2013); Paiva and Dutra (2017); and Pozzobom et al., (2014).

- **Stability:** the stability factor refers to the search for security and order in life so that all personal material needs can be provided (PORTO; TAMAYO, 2003). This category has an overall mean of 4.37 (SD 0.73). 'Job Stability' (\bar{X} 5.0; SD 0) was marked by all respondents, followed by 'Being Financially Independent' (\bar{X} 4.83; SD 0.37) and 'Financial Stability' (\bar{X} 4.7; SD 0.45). The search for job security, with the possibility that it will ensure satisfaction of all economic needs, leads people to seek for a stable job with consequent financial independence. This category had the highest frequency and highest mean of responses of prison officers, corroborating other studies, such as the ones conducted by Esteves (2008), Goés (2006) and Paiva et.al. (2014).

Work motivation and meaning

The second aspect to be assessed was Work Motivation and Meaning. The IWMM is composed of four scales, of which two are related to the facets of the significance of work – value attributes (how the work should be) and descriptive attributes (how the work really is), added by two facets related to motivation components: expectations, i.e., what one expects from work; and instrumentality, how much effort or dedication at work would ensure the achievement of desired outcomes (BORGES; ALVES FILHO, 2003).

- **Value attributes:** they correspond to the perception of how the work should be. The factors defined in the factorial framework of these attributes are: 'Personal and Family Survival' (\bar{X} . 3.35; SD 0.23), 'Self-Expression and Personal Achievement' (\bar{X} . 2.93; SD 0.30), 'Fairness/Justice at Work' (\bar{X} . 2.54; SD 0.46), 'Fatigue/Burnout and Dehumanization' (\bar{X} . 2.09; SD 0.62). 'Personal and Family Survival' had the highest score, followed by 'Self-Expression and Personal Achievement'. Such findings are similar to other studies, e.g., Caldas and Filho (2007), Gomes (2014) and Silva, et.al. (2015).

-**Descriptive attributes:** they correspond to the consideration of how the work really is: 'Self-Expression' (\bar{X} 1.92; SD 0.79), 'Fatigue/Burnout and Dehumanization' (\bar{X} 2.00; SD 1.28), 'Independence and Economic Reward' (\bar{X} . 2.58; SD 1.06), 'Work Conditions' (\bar{X} 2.64; SD 0.92), and 'Responsibility' (\bar{X} 3.09; SD 0.71). The highest means found were for 'Responsibility', 'Economic Independence' and 'Work Conditions'. These findings agree with what has been already known about the work on public security, with respect to the high level of responsibility and different work conditions from other work categories. These issues are addressed by Silveira (2009), Santos (2014), Jaskowiak and Fontana (2015), DEPEN (2016) and Fagundes et al. (2017).

- **Expectation:** The theory of expectation suggests that the intensity of an individual's endeavor for action is directly related to the expected outcome of such action (SIQUEIRA, 2014). The factors defined in the factorial framework are: 'Security and Dignity' (\bar{X} 3.92; SD 0.04); 'Self-Expression' (\bar{X} 3.77; SD 0.21); 'Independence and Economic Reward' (\bar{X} 3.7; SD 0.11); 'Fatigue/Burnout and Dehumanization' (\bar{X} 2.29; SD 1.72); 'Responsibility' (\bar{X} 2.29; SD 0.58). The meaning of work for prison officers is very important when security and dignity, aspects that are supported by the remuneration earned and the stability that the public service can provide, are perceived. Family is considered the core sphere by the interviewees, and

security, theirs and their family members, is their main concern. In general, it can be seen that the officers give diverse meanings to work, but dignity is the first, leaving behind all others. Similar results were reported by Santos (2014), Magalhães (2017), Alves Filho and Borges (2014), Caldas and Alves Filho (2007) and Siqueira, Martins da Silva and Angnes (2017).

- **Instrumentality:** it is the perceived relation between the execution of tasks and the achievement of results. It represents how much the achievement of a result is perceived by the subject in a condition of job dependence. It is the subject's contribution to the attainment of the expected goals (ALVES FILHO; BORGES, 2014). The factors defined in the factorial framework of instrumentality reflect the highest values in Fatigue and Dehumanization (\bar{X} 3.27; SD 0.61), followed by Responsibility (\bar{X} 3.24; SD 0.65). The lowest values were for Remuneration and Economic Independence (\bar{X} 2.99; SD 0.88) and Work Material Conditions (\bar{X} 2.57; DP 0.76). The reality of the prisons under study is opposed to the one described in other prison structures in many Brazilian states. The latter is marked by overcrowding, constant threats, unhealthy conditions and high levels of stress among workers. The local reality in the prisons studied describes a physical structure that follows the required standards for correctional units so as to ensure the prisoners' dignity. In addition, personal materials and equipment provided to the prison officers is adequate both in quality and quantity. Siqueira, Martins da Silva and Angnes (2017) mention these and other characteristics of a work that is meaningful for prison officers, namely, a place that offers good work conditions, especially one that is safe, with opportunities for professional growth and development of a useful work for the society.

In general, the analysis of work aspects that motivate prison officers, verified by the IWMM, enables to conclude that for the respondents the significance of work is directly associated to 'Personal and Family Survival' (how work should be) and 'Responsibility' (how work really is). The motivation-related components highlighted 'Security and Dignity' as the ones that define what the participants expect from work, and 'Responsibility', as the one which justifies the effort or dedication to work.

CONCLUSIONS

For the majority of prison officers, job stability, fair economic rewards and responsibility are very important aspects. For them, the significance of work is directly associated with personal and family survival and the responsibility that they have both in the work and family contexts. Their motivation is associated with financial security and dignity. The main value of work for the prison officers is stability, and the lowest value is prestige.

The results of this survey are similar to the ones found in the literature that supported this study. This shows that work motivation and significance are essential factors for the attainment of a high degree of satisfaction. Consequently, remuneration that secure financial independence and recognition by their colleagues and superiors are also key factors for prison officers.

At the end of the research process, key aspects emerged about the prison officers' work relations, an activity that is permeated by social stigmas that can affect their lives and work and family environments. Based on this understanding, it can be emphasized that work is not limited to an activity, to simply doing something, but also as a form of social relation

that may imply relations of inequality, power and even domination. Work is not only expressed by the task accomplished. Its meaning requires more observation by managers and academics.

Social and organizational changes, particularly those relating to public bodies, pass through effective public policies that must be (re)formulated aiming at improving the quality of services and people's lives. Furthermore, establishing the right to a well-balanced work environment, consistent with a decent life and socio-environmental health, is what here is advocated.

6. References

- [1] Almeida, D. M. et al. (2018). Percepção discente sobre âncoras de carreira e valores relativos ao trabalho. *REA-Revista Eletrônica de Administração*, 2018, 16 (1), p. 102-120. Available in <http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/view/1312>.
- [2] Alves Filho, A., & Borges, L. O. A (2014). A Motivação dos Profissionais de Saúde das Unidades Básicas de Saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(4), 984-1001. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-370001082013>
- [3] Antunes, R. (Org.) (2006). *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, L.F.S. et al. (2013). Diário de pesquisa e suas potencialidades na pesquisa qualitativa em saúde. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde*, 15 (3), p. 53-61.
- [4] Assêncio, E. (2008). *Contribuição ao estudo da influência dos valores no desempenho empresarial*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica de Santos, Santos, SP, Brazil. Available in <http://biblioteca.unisantos.br:8181/handle/tede/463>
- [5] Bonez, A., Dal Moro, E. & Sehnem, S. B. (2013). Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense. *Psicologia Argumento*, 31(74), p. 507-517. Available in <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20585>
doi:<http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.31.074.AO05>
- [6] Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs.). (2013). *O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia*. São Paulo: Artmed.
- [7] Borges, L. O. & Alves Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, 2 (2), p.123-145.
- [8] Borges, L. O. & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6 (2), p. 177-194.
- [9] Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- [10] Cahú, S. M. A. C. (2013). Valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional em um resort internacional no nordeste do Brasil. (Dissertação de Mestrado em Administração). Universidade Potiguar. Natal, RN. Brazil. Available in <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/7141>
- [11] Caldas, P. K. R. & Alves Filho, A. (2007). Fatores motivacionais determinantes do vínculo com o trabalho: o caso de uma instituição de ensino superior. *Revista da FARN*. 6. p.53-67.

- [12] Cammarosano, M., Santos, F. C. A. & Rojas, F. A. (2014). Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54 (4), p. 445-457. Available in <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140409>
- [13] Correia, A. P. (2006). *Uma análise dos fatores de risco da profissão do agente penitenciário: Contribuições para uma política de segurança e saúde na gestão penitenciária*. Available in http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/ADEMILDO_%20PASSOS_CORREIA2006.pdf
- [14] DEPEN_- Departamento de Execução Penal do Paraná. (2016). *Manual do Agente Penitenciário*. Available in www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf
- [15] Esteves, M. L. M. (2008). *Valores Individuais e Valores Relativos ao Trabalho. Estudos dos Norteadores da Atuação de Profissionais de Recursos Humanos*. (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte: Available in <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/valores-individuais-e-valores-relativos-ao-trabalho-estudo-dos-norteadores-da-atuacao-de-profissionais-de-recursos-humanos/>
- [16] Estivalete, V. F. B., Andrade, T., Gomes, T. C. & Costa, V. F. (2012). Valores Organizacionais no Brasil: uma análise da produção científica na área da administração nos últimos 10 anos. *Gestão Contemporânea*, 9 (12), p. 43-68.
- [17] Fagundes, F. E., Costa, C. J. & Moreira, S. A. T. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: o caso dos agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. *Research, Society and Development*, 5 (2), p. 109-123.
- [18] Garcia Reis, J. F., Souza, J. L. C., Cardoso, L. F. & Brito, D. C. (2012). Agentes prisionais: percepções e conflitos de uma profissão. Anais do XV Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste e Pré-alias Brasil. Teresina, Piauí, Brazil. Available in <http://www.sinteseeventos.com.br/ciso/anaisxvciso/resumos/GT25-12.pdf>
- [19] Góes, A. (2006). *Valores Relativos ao Trabalho como antecedentes do Comprometimento Organizacional*. 2006. (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Distrito Federal. Available in <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/1874>
- [20] Gomes, B. P. O. (2014). *Significado e a motivação do trabalho para estagiários*. Escola Nacional de Administração Pública. Available in <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2660>.
- [21] Jaskowiak, C. R. & Fontana, R. T. (2015). O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68 (2), p. 235-243.
- [22] Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. Available in http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&tlng=pt
- [23] Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da região metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas - Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 3 (10), p. 11-31.
- [24] Magalhães, S. L. & Rosa, H. M. F. (2017). O fator humano na organização: características motivacionais da equipe de enfermagem de um hospital público do interior de Rondônia. *Rev. Adm. Saúde*. 17 (68). Available in <http://dx.doi.org/10.23973/ras.68.38>

- [25] Maximiano, A. C. A. (2011). *Teoria geral da administração*. 1.ed. São Paulo: Atlas.
- [26] Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), p. 08-19.
- [27] Morin, E. M. (2002). Os sentidos do trabalho. *GV-executivo*, 1 (1), p.71-75.
- [28] Morin, E. M. (2004, August). The meaning of work in modern times. Conference. In 10 th World Congress of Human Resources Management (Vol. 20). Rio de Janeiro, Brazil, August, 20th. Available in <https://uiamaket.files.wordpress.com/2015/03/estelle-2004-the-meaning-of-work-in-modern-times-pdf.pdf>
- [29] Oliveira, D. P. R. (2008). *Teoria geral da administração: uma abordagem prática*. São Paulo: Atlas.
- [30] Oliveira, J. C. P. (2015). Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico, *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 2, p.1043-1057. Available in <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5559941>
- [31] Paiva, K. C. M. & Dutra, M. R. S. (2017). Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de CallCenter. *Cad. EBAPE*, 15 (1), p. 40-62.
- [32] Paiva, K. C. M., Torres, A. D. & Luz, T. R. (2014).Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada. *Teoria e Prática em Administração*. 4(2), p. 96-130. Doi: <https://doi.org/10.21714/tpa.v4i2.16518>
- [33] Porto, J. & Tamayo, Á. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia, Teoria . e Pesquisa*, 19 (2), p.145-152.
- [34] Pozzobom, J., Madruga, L. R. R. G., Ávila, L. V. & Beuron, T. A. (2014). Valores no Trabalho de Gestores de Organizações de Saúde: um estudo em um Hospital Público Federal. *Revista Gestão & Tecnologia*. 14 (3), p. 203-218.
- [35] Santiago, L. A. A. (2009). *Penitenciárias femininas*. (Trabalho de Conclusão de Especialização). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, Paraná, Brazil. Available in <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/35167/SANTIAGO,%20LUCY%20ATENA%20DE%20AQUINO.pdf?sequence=1>
- [36] Santos, S. T. (2014). Os Sentidos do Trabalho para os Agentes Penitenciários: Uma análise na Cadeia Pública de Salvador. *Revista Formadores*. 7 (2), p. 19.
- [37] Silva, G. C. D., Kemp, V. H., Carvalho-Freitas, M. N., & Brighenti, C. R. G. (2015). Significado do trabalho voluntário empresarial. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 157-169.
- [38] Silva, G. C. D., Kemp, V. H., Carvalho-Freitas, M. N., & Brighenti, C. R. G. (2015). Significado do trabalho voluntário empresarial. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 157-169.
- [39] Silveira J.T. (2009). “Se tirar o colete não dá pra saber quem é preso, quem é agente”: Trabalho, identidade e prisionização. *Anais do I Seminário Nacional Sociologia & Política*, Curitiba, Paraná, Brazil. Available in <http://www.humanas.ufpr.br/site/evento/SociologiaPolitica/GTs-ONLINE/GT4/EixoII/tirar-colete-JosleiSilveira.pdf>
- [40] Siqueira, K. C. L., Silva, J. M. & Angnes, J. S. (2017). “Cuidar de preso?!”: os sentidos do trabalho para agentes penitenciários. *Revista de Ciências da Administração*, p. 84-95, ago. Available in <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2017v19n48p84>

- [41] Siqueira, S. D. S. (2014). A influência das condições físicas de trabalho na (des)motivação dos servidores: um estudo de caso na Secretaria de Comunicação do município de Santana de Parnaíba - SP. (Especialização em Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco, Paraná, Brazil. Available in <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/6047>
- [42] Siqueira, W. (2002). *Avaliação de Desempenho: uma ferramenta estratégica*. São Paulo: Reichmann & Affonso.
- [43] Soto, E. (2002). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Thomson.
- [44] Souza, I. C. B. (2015). *O agente de segurança prisional e a ressocialização sob a perspectiva do preso e da lei: um estudo na unidade prisional de Catalão–GO*. (Dissertação de Mestrado em Gestão Organizacional). Universidade Federal de Goiás. Catalão, Goiás, Brazil. Available in http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2013/ISABEL_CRISTINA_BAPTISTA_DE_SOUZA.pdf
- [45] Volpi, J. H. & Volpi, S. M. (2004). *Reich: Análise Bioenergética*. Curitiba: Centro Reichiano.