

Custo humano no trabalho de agentes penitenciários

Afonso Valau de Lima Junior (UFSM) avljunior@yahoo.com.br
Jonatan da Rosa Pereira da Silva(UFSM) jonatan_drp@hotmail.com
Cynthia Helena Ferreira Machado (UFSM) chynthiamachado04@hotmail.com
Francine Cassol Prestes (UFSM) francinecassol@gmail.com
Carmem Lúcia Colomé Beck (UFSM) carmembeck@gmail.com

Resumo:

Como o desgaste humano em decorrência do trabalho está cada vez mais recorrente é imprescindível descobrir e entender os fatores que mais abalam a saúde do trabalhador para futuramente desenvolver estratégias para sanar ou amenizar estes danos. O presente estudo avalia o custo humano no trabalho de agentes penitenciários de uma cidade no Rio grande do sul. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário estruturado com a Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) sendo está umas das escalas do Inventário sobre o Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), para a análise dos dados utilizou-se estatística descritiva e a análise multivariada, mais especificamente a análise de cluster. Em síntese, pode-se inferir que o trabalho interfere na condição humana física e psicológica, influenciando assim na subjetividade que o trabalhador cria sobre o cenário de trabalho.

Palavras chave: Saúde do Trabalhador, ECHT, Agentes penitenciários, Análise de *Cluster*.

Human cost on the work of correctional officers

Abstract

As the human wear due to work is increasingly recurring is essential to discover and understand the factors that undermine the health of the worker to further develop strategies to remedy or mitigate these damages. This study evaluates the human cost of correctional officers work in a large city in southern Rio. To collect data we used a structured Scale Human Cost of the Work (ECHT) questionnaire is being one of the scales of the Inventory of Work and risc (ITRA), for data analysis descriptive statistics and multivariate analysis, specifically cluster analysis. In summary, it can be inferred that the job interferes with physical and psychological human condition, thus influencing the subjectivity that the worker creates scenario on the job.

Key-words: Occupational Health, ECHT, Wardens, Cluster Analysis.

1. Introdução

Com o impacto da revolução industrial na sociedade e a banalização do ser humano em sua rotina de trabalho, estudiosos voltaram sua atenção para a pesquisa no campo trabalho propriamente dito. Desde surgem conceitos mais abrangentes para o trabalho, o sofrimento psíquico, e a construção de estratégias para minimizar os possíveis efeitos negativos dessa atividade foram alguns dos temas que emergiram no âmbito acadêmico. Segundo Anchieta et al (2011) o trabalho, compreende uma ocupação que mobiliza todas as funções do homem,

tendo influência na construção do senso interno humano em relação ao mundo que o cerca, sendo um componente da saúde intelectual e coletiva do ser.

Como constituinte do processo saúde-doença do ser humano, o adoecimento em relação ao ofício pode atingir qualquer classe trabalhista, para Cavalcante (2009) o adoecimento decorrente do trabalho está presente em todas as ocupações, incluindo assim os trabalhadores penitenciários, uma vez que suas funções envolvem experiências relacionadas ao dispêndio físico e psicológico, inerente ao contato direto com a violência.

O desgaste humano no trabalho é resultante das obrigações que o indivíduo tem de realizar em seu cenário de trabalho, que acabam influenciando negativamente em sua saúde e bem estar. Segundo Mendes e Ferreira (2007) o custo humano no trabalho abrange os fatores de custo afetivo, cognitivo e físico.

Custo afetivo refere-se às ações impostas ao trabalhador pelo contexto de trabalho que se traduzem em forma de desgaste emocional, as relações afetivas, de sentimentos e de estado de humor com os demais colegas de trabalho são alguns exemplos que pode ser citados. Custo cognitivo diz respeito ao desgaste mental do trabalhador em ações como a resolução de problemas e tomada de decisões difíceis. Já o custo físico, é expresso pelo desgaste corporal imposto ao trabalhador, em tarefas em ele ultrapassa seus limites físicos como posturas e gestos desconfortáveis e repetitivos e o emprego da força física.

O presente estudo busca avaliar o custo humano no trabalho de agentes penitenciários de uma cidade no Rio grande do sul.

2. Aspectos Metodológicos

2.1 Característica da Pesquisa e Composição da Amostra

O presente estudo formatou-se de uma investigação com abordagem metodológica quantitativa, do tipo exploratório transversal. Teve como panorama de pesquisa um serviço penitenciário público, localizado em uma cidade no interior do estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

Os participantes da pesquisa foram os trabalhadores penitenciários que pela rede prisional do Estado do Rio Grande do Sul, estão escalados conforme três categorias: Agente Penitenciário, Agente Penitenciário Administrativo e Agente Penitenciário Supervisor (LEI COMPLEMENTAR 13.259/2009). Os critérios para participação dos sujeitos na pesquisa foram: ser trabalhador penitenciário na instituição que constitui o cenário da pesquisa; ter atuação profissional no serviço a, no mínimo, seis meses; e estar em pleno exercício de sua função no período da coleta dos dados. Dos critérios de exclusão, definiu-se: trabalhadores que estivessem afastados por qualquer motivo (atestado médico, licenças em geral, férias).

Na fase de coleta de dados, 103 agentes trabalhavam na penitenciária. Dezesesseis trabalhadores foram excluídos (quinze destes encontravam-se em férias e um, em licença de saúde). Todos os demais aceitaram participar da pesquisa. Portanto 87 dos trabalhadores participaram do estudo. Neste estudo, dimensionou-se uma amostra utilizando um erro de estimação de 4,23% e um nível de confiança de 95%.

2.2 Instrumento de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada nos meses de janeiro e fevereiro de 2012. Onde foram utilizados um questionário de dados sociodemográficos e laborais e uma das escalas quem compõem o Inventário sobre o Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), que é composto de quatro sub-escalas e 128 itens (afirmativos), e cada sub-escala é composta por seus itens. O

inventário foi validado no Brasil, através de um estudo realizado com trabalhadores de empresas públicas do Distrito Federal, Mendes e Ferreira (2007).

O estudo utilizou-se da ECHT, Escala de Custo Humano no Trabalho, que é composta por três fatores: Custo afetivo, Custo cognitivo e Custo físico, descritos na introdução, cada fator por sua vez possui questionamentos específicos para sua categoria.

Vale salientar que todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisa obteve parecer favorável pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (CEP/UFSM) sob o número do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 0368.0.243.000-11 e esteve em conformidade com a Resolução nº 196/96 (BRASIL, 1996), vigente na coleta de dados.

2.3 Método de Análise dos Dados

Após o término da coleta de dados por meio dos 87 questionários, foi realizada uma depuração e validação dos dados de forma que os questionários validados fossem analisados por meio de uma estatística descritiva, posteriormente por uma análise de *Cluster*.

2.4 Análise de *Cluster*

Análise de cluster é uma técnica usada para agrupar variáveis em grupos relativamente parecidos denominando-os conglomerados. O objetivo desta análise é agrupar variáveis com semelhanças entre as mesmas, sem defasar as informações primordiais, sendo possível assim a explanação individual de cada grupo e a relação que cada grupo possui com os demais (REIS, 2001)

O processo de formação de cluster pode ser hierárquico onde é estabelecida uma ordem, que produz uma sequência de participação em classes cada vez mais vastas, de contra ponto a forma não hierárquica se produz diretamente uma participação em um número fixo de classes (PEREIRA, 2001).

Segundo Reis (2001), a análise de cluster objetiva revelar relações entre as observações, o que geralmente não é possível com um análise individual. As medidas de parença têm um papel central nos algoritmos de clusters, através dessas medidas são definidos critérios para avaliar se dois pontos estão próximos definindo se estes fazem parte de um grupo ou não.

Há dois tipos de medidas de parença: medidas de similaridade que acontece quando o maior o valor, maior a semelhança entre os objetos e medidas de dissimilaridade onde quanto maior o valor, mais diferentes são os objetos analisados (REIS, 2001). Segundo Pereira (2001), a distância euclidiana pode ser calculada usando a expressão:

$$d_{ii'} = \left[\sum_{j=1}^p (X_{ij} - X_{i'j})^2 \right]^{\frac{1}{2}}$$

onde os indivíduos i e i' , a distância entre dois pares de pontos e que podem ser representadas no plano.

3. Resultados

De acordo com a Tabela 1, o perfil dos trabalhadores pesquisados no estudo são predominantemente do sexo masculino (79,3%, n=69), a faixa etária com maior prevalência é superior ou igual a 40 anos (37,9%, n=33). Considerando o grau de escolaridade, a maior parcela de trabalhadores possui ensino médio completo (60,9%, n=53) e 79,3% (n=69) dos trabalhadores ocupam o cargo de agente penitenciário.

Variáveis	Frequências	
	N	%
Sexo		
Masculino	69	79,3
Feminino	18	20,7
Escolaridade		
Ensino médio completo	53	60,9
Ensino superior incompleto	17	19,5
Ensino superior completo	17	19,5
Faixa etária		
27 a 34 anos	28	32,2
35 a 39 anos	26	29,9
≥ 40 anos	33	37,9
Idade (anos): Md= 38,0 Min.=27 Máx.=57		
Cargo na instituição		
Agente Penitenciário Administrativo	6	6,9
Agente Penitenciário	69	79,3
Agente Penitenciário Supervisor	12	13,8
TOTAL	87	100

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados

Os atributos que compõem a ECHT (Escala de Custo Humano no Trabalho), escala que foram avaliados pelos pesquisados, é atribuído um código para cada atributo, para melhor interpretação e visualização das variáveis em estudo, conforme Tabela 2

CÓDIGO	ATRIBUTO
AT_01	Ter controle das emoções
AT_02	Ter que lidar com ordens contraditórias
AT_03	Ter custo emocional
AT_04	Ser obrigado a lidar com agressividade dos outros
AT_05	Disfarçar sentimentos
AT_06	Ser obrigado a elogiar as pessoas
AT_07	Ser obrigado a ter bom humor
AT_08	Ser obrigado a cuidar da aparência física
AT_09	Ser bonzinho com os outros
AT_10	Transgredir valores éticos
AT_11	Ser submetido a constrangimentos
AT_12	Ser obrigado a sorrir
AT_13	Desenvolver macetes
AT_14	Ter que resolver problemas
AT_15	Ser obrigado a lidar com imprevistos
AT_16	Fazer previsão de acontecimentos
AT_17	Usar a visão de forma contínua

AT_18	Ter usar memória
AT_19	Ter desafios intelectuais
AT_20	Fazer esforço mental
AT_21	Ter concentração mental
AT_22	Usar criatividade
AT_23	Usar força física
AT_24	Usar o braço de forma continua
AT_25	Ficar em posição curvada
AT_26	Caminhar
AT_27	Ser obrigado a ficar de pé
AT_28	Ter que manusear objetos pesados
AT_29	Fazer esforço físico
AT_30	Usar as pernas de forma continua
AT_31	Usar as mãos de forma continua
AT_32	Subir e descer escadas

Tabela 2 – Código e atributos (Escala de Custo humano no Trabalho), utilizados na pesquisa

De acordo com Mendes e Ferreira (2007) o custo humano no trabalho abrange os fatores de custo afetivo, cognitivo e físico. No caso da ECHT (Escala de Custo humano no Trabalho) os atributos são dispostos nos três grupos de fatores da seguinte maneira: custo afetivo (item 1 ao 12), custo cognitivo (item 13 ao 22) e custo físico (item 23 ao 32). Como forma de mensurar os dados foi utilizada como base a escala de escala Likert de 5 pontos, conforme Quadro 1.

1	2	3	4	5
NADA EXIGIDO	POUCO EXIGIDO	MAIS OU MENOS EXIGIDO	BASTANTE EXIGIDO	TOTALMENTE EXIGIDO

Quadro 1 – Escala e pesos utilizados

Na Tabela 3 é apresentada a estatística descritiva dos dados coletados, contendo as seguintes informações de cada atributo avaliado: código, média (com base na escala de escala Likert de 5 pontos), desvio padrão, valor mínimo, valor máximo e coeficiente de variação (%).

CÓD.	Média	Valor Mínimo	Valor Máximo	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação (%)
AT_01	4,07	1,00	5,00	1,09	0,27
AT_02	2,94	1,00	5,00	0,94	0,32
AT_03	3,44	1,00	5,00	1,10	0,32
AT_04	3,51	1,00	5,00	1,27	0,36
AT_05	3,31	1,00	5,00	1,26	0,38
AT_06	1,57	1,00	4,00	0,76	0,48
AT_07	1,94	1,00	5,00	1,06	0,55
AT_08	2,36	1,00	5,00	1,13	0,48
AT_08	1,89	1,00	5,00	1,15	0,61
AT_10	1,74	1,00	5,00	1,08	0,62
AT_11	1,79	1,00	5,00	1,05	0,58
AT_12	1,44	1,00	4,00	0,74	0,52
AT_13	2,89	1,00	5,00	1,38	0,48
AT_14	3,91	1,00	5,00	1,05	0,27
AT_15	4,14	1,00	5,00	0,93	0,22

AT_16	3,68	1,00	5,00	1,14	0,31
AT_17	3,87	1,00	5,00	1,07	0,28
AT_18	3,80	1,00	5,00	1,03	0,27
AT_19	3,05	1,00	5,00	1,19	0,39
AT_20	3,29	1,00	5,00	1,13	0,34
AT_21	3,56	1,00	5,00	1,11	0,31
AT_22	3,55	1,00	5,00	0,99	0,28
AT_23	2,74	1,00	5,00	1,13	0,41
AT_24	3,40	1,00	5,00	1,26	0,37
AT_25	2,24	1,00	5,00	1,00	0,45
AT_26	3,47	1,00	5,00	1,10	0,32
AT_27	2,80	1,00	5,00	1,11	0,40
AT_28	2,36	1,00	5,00	1,02	0,43
AT_29	2,56	1,00	5,00	1,06	0,42
AT_30	3,39	1,00	5,00	1,09	0,32
AT_31	3,21	1,00	5,00	1,23	0,38
AT_32	3,61	1,00	5,00	0,99	0,27

Tabela 3 - Estatísticas descritivas das variáveis analisadas por meio de uma escala de Likert

Em relação a Tabela 3, verifica-se que a maior média apresentada é de 4,14 referente ao AT_15 (Ser obrigado a lidar com imprevistos), seguido da média 4,07 referente ao código AT_01 (Ter controle das emoções) e posteriormente a média 3,92 do AT_14 (Ter que resolver problemas), ou seja, esses atributos na opinião dos entrevistados são fatores que se apresetam como sendo bastante exigidos no cenário de trabalho.

A menor média é de 1,44 referente ao AT_12 (Ser obrigado a sorrir), seguido da média 1,57 corresponde ao AT_06 (Ser obrigado a elogiar as pessoas) e 1,74 referente ao AT_10 (Transgredir valores éticos), ou seja, atributos considerados pouco exigido, na opinião dos entrevistados.

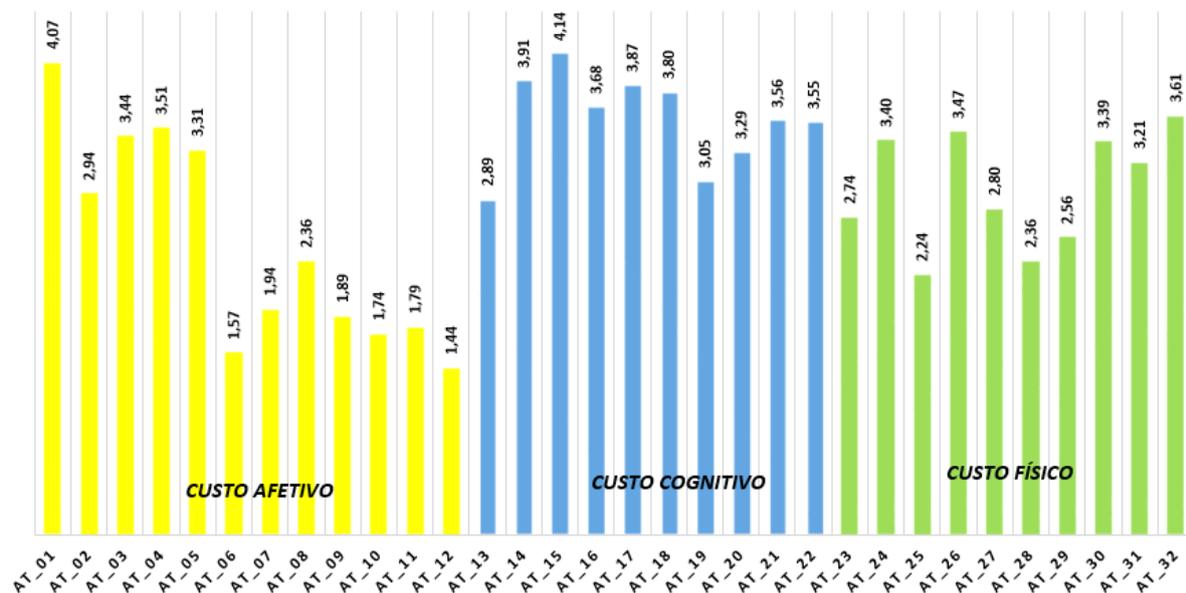


Figura 1 – Médias de cada atributo

Para melhor visualização da Tabela 3, a Figura 1 apresenta a média de cada atributo e os grupos a que cada variável pertence, a maior média que foi obtida pelo atributo 15 (Ser obrigado a lidar com imprevistos), está enquadrada no fator custo cognitivo, a segunda maior média que foi obtida pelo atributo 1 (Ter controle das emoções) está dentro do fator de custo afetivo, e a terceira maior média que refere-se ao atributo 14 (Ter que resolver problemas) também esta dentro do fator de custo cognitivo. As três menores médias obtida que refere-se respectivamente ao atributo 12 (Ser obrigado a sorrir), atributo 6 (Ser obrigado a elogiar

peçoas) e ao atributo 10 (Transgredir valores éticos), todos enquadrados no fator de custo afetivo.



Figura 2 – Médias de cada grupo e média geral

Em relação a Figura 02, verifica-se que a média geral dos fatores é de 2,98. Quando agrupados em suas categorias, o custo afetivo que equivale do atributo 1 ao 12 obteve a média mais baixa de 2,50, o custo cognitivo que equivale do atributo 13 ao 22 obteve a média mais alta equivalente a 3,57 e o custo físico que compreende os atributos que vão de 23 a 32 obteve média de 2,98.

Posteriormente foi realizado análise de *cluster*, com o objetivo de identificar as variáveis que pertencem a um mesmo grupo, ou seja, quais os atributos os trabalhadores desde estudo identificam como tendo as mesmas características na opinião deles. Para elaboração dos agrupamentos desta pesquisa, utilizou-se a distância euclidiana e o método de encadeamento “Ward’s method” (Método de Ward).

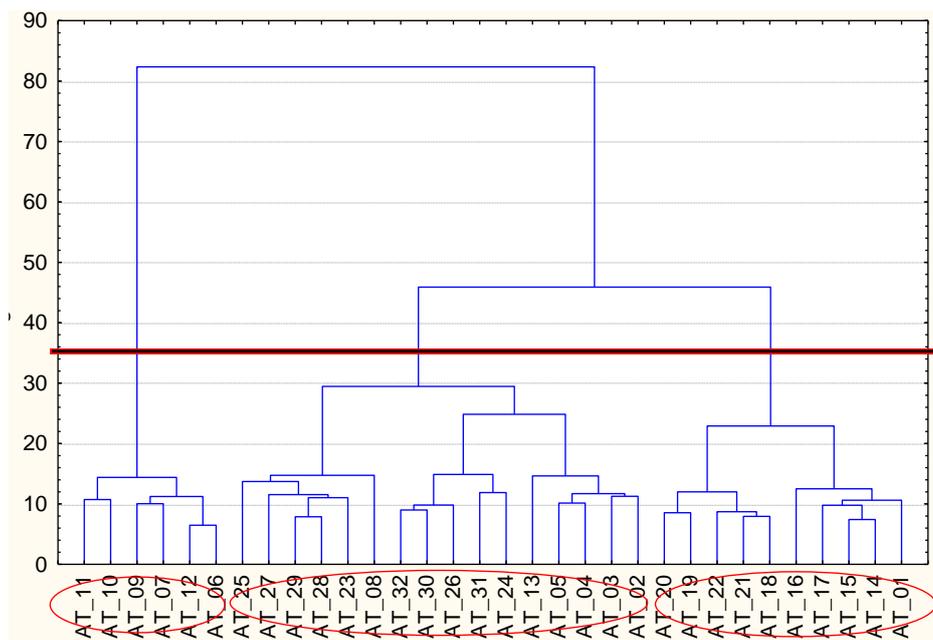


Figura 3 – Dendrograma das variáveis

Na Figura 3, é apresentado o dendograma, identificando como os atributos se formam. Foi realizado um corte transversal na altura 35 (a critério dos pesquisadores), onde é possível identificar a formação de três *clusters*.

O primeiro *cluster* é formado por seis variáveis, sendo elas: AT_11 (Ser submetido a constrangimentos), AT_10 (Transgredir valores éticos), AT_09 (Ser bonzinho com os outros), AT_07 (Ser obrigado a ter bom humor), AT_12 (Ser obrigado a sorrir) e AT_06 (Ser obrigado a elogiar as pessoas). Esse primeiro grupo pe composto por variáveis representativas do grupo Afetivo.

A formação do segundo *cluster* é dada dezesseis variáveis, sendo elas: AT_25 (Ficar em posição curvada), AT_27 (Ser obrigado a ficar de pé), AT_29 (Fazer esforço físico), AT_28(Ter que manusear objetos pesados), AT_23 (Usar força física), AT_08 (Ser obrigado a cuidar da aparência física), AT_32 (Subir e descer escadas), AT_30 (Usar as pernas de forma continua), AT_26 (Caminhar), AT_31 (Usar as mãos de forma continua), AT_24 (Usar o braço de forma continua), AT_13 (Desenvolver macetes), AT_05 (Disfarçar sentimentos), AT_04 (Ser obrigado a lidar com agressividade dos outros), AT_03 (Ter custo emocional) e AT_02 (Ter que lidar com ordens contraditórias). No segundo agrupamento a predominância é de atributo que remetem o custo Físico.

Dez variáveis formaram o terceiro cluster, sendo elas: AT_20 (Fazer esforço mental), AT_19 (Ter desafios intelectuais), AT_22 (Usar criatividade), AT_21 (Ter concentração mental), AT_18 (Ter usar memória), AT_16 (Fazer previsão de acontecimentos), AT_17 (Usar a visão de forma continua), AT_15 (Ser obrigado a lidar com imprevistos), AT_14 (Ter que resolver problemas) e AT_01(Ter controle das emoções). Neste terceiro cluster, o fator cognitivo é o que mais predomina.

4. Resultados

O estudo possibilitou mensurar o custo humano nos trabalhadores do serviço penitenciário no âmbito das atividades trabalhistas desempenhadas por estes profissionais. Obtiveram-se duas das maiores médias dentro do fator custo cognitivo, pressupondo assim que se caracterizam como exigências que podem afetar negativamente a saúde do trabalhador. Em relação as menores médias, todas estiveram dentro do mesmo fator de custo afetivo, considerando assim que este fator é mais suportável ao trabalhador. Em síntese, pode-se afirmar que o trabalho interfere na condição humana tanto no âmbito físico e psicológico, influenciando assim na subjetividade relacionada ao contexto laboral, o que ratifica a relação entre a ocupação e a saúde do trabalhador.

Referências

ANCHIETA, V. C. C.; GALINKIN, A. L.; MENDES, A. M. B.; NEIVA, E. R. *Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis*. Psicologia: Teoria e Pesquisa Abr-Jun 2011, Vol. 27 n. 2, pp. 73-82.

APPOLINÁRIO, Fábio. *Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa*. São Paulo: Thomson, 2006.

BARBETTA, Pedro Alberto. *Estatística aplicada a ciências sociais*. 5.ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2003.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. *Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica*. 2. ed. São Paulo: Makron, 2000.

BATTESINI, Marcelo. *Método de análise conjunta com estimulação em duas etapas.* 2002. 121f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, PPGEP-UFRGS, Porto Alegre, 2002.

CAVALCANTE, K.L. *Estresse ocupacional e burnout relacionados ao agente de segurança penitenciária.* Monografia – Programa de Pós-Graduação Lato Sensu à distância na especialização enfermagem do trabalho das Faculdades Integradas de Jacarepaguá-FIJ. Teresina, Piauí. 2009.

FURASTÉ, Pedro Augusto. *Normas Técnicas para o trabalho científico: Elaboração e Formatação.* 14. ed. Porto Alegre: Brasul, 2007..

GALLIANO, A. Guilherme. *O método científico: teoria e prática.* São Paulo: Harbra, 1986.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa.* São Paulo: Atlas, 1991.

JURAN, J. M. *A qualidade desde o projeto: novos passos para o planejamento da qualidade em produtos e serviços.* 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1992.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos da Metodologia Científica.* 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. *Metodologia da investigação para ciências sociais aplicadas.* 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. *Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho.* In: MENDES, A. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, Método e Pesquisas.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126

PEREIRA, Julio César R. *Análise de Dados Qualitativos – Estratégias Mercadológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais.* 3ª ed. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2001.

PLA, Laura. *Análisis Multivariado: Metodo de Componentes Principales.* Departamento de Producción Vegetal. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Coro, Falcón, Venezuela, 1986.

REIS, E. *Estatística multivariada aplicada.* 2ª Edição. Lisboa, 2001.

TONTINI, Gérson; SILVEIRA, Amélia. *Identification of critical attributes of success in products and services: an alternative to importance - performance analysis.* In: 2005 BALAS Annual Conference, 2005, Madrid. Proceedings of the 2005 BALAS Annual Conference. Madrid : Instituto de Empresa, 2005.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.* 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1987.

TRUJILLO, Alfonso Ferrari. *Metodologia da pesquisa científica.* São Paulo: McGraw-Hill do Brasil. 1982.

VICINI, LORENA. *Análise multivariada da teoria à prática.* Santa Maria: UFSM, CCNE, 2005.

YACUZZI, Enrique; MARTIN, Fernando. *Aplicación del método de kano en el diseño de un producto farmacêutico.* Buenos Aires: Universidade del CEMA, 2002.