

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:
um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em
Belo Horizonte**

Durval Luiz de Andrade

Belo Horizonte

2011

Durval Luiz de Andrade

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:
um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em
Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kely César Martins de Paiva

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Belo Horizonte

2011

Andrade, Durval Luiz de

Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em Belo Horizonte. Durval Luiz de Andrade. – Belo Horizonte: FNH, 2011.

127p.

Orientador: Profª Drª Kely César Martins de Paiva
Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração.

1.Valores organizacionais. 2.Valores do trabalho 3.Valores humanos. 4. Agentes prisionais. 5. Agentes socioeducativos
I. Paiva, Kely César Martins de. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD:658.001



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **DURVAL LUIZ DE ANDRADE**

Matrícula: 770359

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Profª Drª Kely César Martins de Paiva

TÍTULO: **VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em Belo Horizonte.**

DATA: 16/08/2011

BANCA EXAMINADORA:

Profª Drª Kely César Martins de Paiva
ORIENTADORA
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Juvêncio Braga de Lima
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Armindo dos Santos de Sousa Teodósio
PUC-MG

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado, área de concentração "Organização e Estratégia", de autoria de Durval Luiz de Andrade, sob a orientação da Professora Doutora Kely César Martins de Paiva, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "VALORES ORGANIZACIONAIS E VALORES DO TRABALHO: um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em Belo Horizonte", contendo 125 páginas.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Início: 19/7/2011 / Término: 22/7/2011

Belo Horizonte, 22 de julho de 2011.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

A todos aqueles que, no campo ou nas cidades, se dedicam às pesquisas e às ações em busca de alternativas capazes de tornar a vida mais humana, mais fraterna e mais solidária.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, senhor da vida, por fazer-nos compreender quão importante são as pesquisas para a promoção da vida em todos os seus segmentos, tornando-a mais produtiva, humana e fraterna.

Aos meus pais, embora ausentes, por se desdobrarem em esforços para fazer-me compreender a importância dos estudos e por me ensinarem os primeiros passos e fazerem tudo sem nada pedir em troca.

À Prof.^a Kely César Martins de Paiva, incansável no desenvolvimento de seus trabalhos, quer seja enquanto docente, quer seja na orientação dos seus alunos, em projetos de pesquisas. A ela meus mais sinceros agradecimentos, na certeza de que foi peça fundamental para o alcance deste objetivo. Por último, que DEUS continue iluminando-a sempre.

A todos os professores do mestrado o meu reconhecimento não só à competência relacionada à disciplina que cada um ministrou, mas, acima de tudo, à competência no relacionamento com todos os alunos e à disponibilidade permanente para sanar dúvidas, com entusiasmo e com presteza extremos.

A todos os colegas do mestrado, com os quais, embora não tenha sido possível intensificar o relacionamento, revelaram, cada, a vontade de vencer. Uma vontade tão grande que contagia, que nos empurra em direção aos objetivos que traçamos. A eles, o meu “muito obrigado” pela oportunidade de convivência nestes quase dois anos.

A todos os trabalhadores da FNH, cada um em sua atividade, por demonstrarem tamanho empenho, tamanha dedicação, o que nos faz acreditar mais fortemente que se cada um preencher com dignidade o seu espaço, todos sairão beneficiados. E a vida se torna mais leve.

Ao Professor Eduardo Silva, companheiro na graduação, que, pelo exemplo de garra, se constituiu em grande incentivador deste empreendimento.

À Professora Sheila, coordenadora do Curso de Gestão de Segurança Prisional, não só por ter permitido a pesquisa, como também por não ter medido esforços para facilitar em todos os aspectos a coleta de dados, imprescindíveis para que este trabalho chegasse a bom termo.

À minha família, especialmente esposa e filhos, por entenderem as minhas ausências e por partilharem comigo as dificuldades e o cansaço das noites mal dormidas. Meu eterno agradecimento.

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho foi descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os valores do trabalho para os agentes prisionais e os agentes socioeducativos que trabalham na região metropolitana de Belo Horizonte. Para tanto, foram aprofundados no referencial teórico os dois construtos centrais e identificados os modelos analíticos adotados para fins desta pesquisa. Também foi sintetizado o trabalho dos agentes pesquisados. A pesquisa empírica, caracterizada como de campo e descritiva, contou com abordagens quantitativa e qualitativa, configurando uma triangulação entre métodos. Compõe-se de duas fases. Na primeira, foram coletados 39 questionários aplicados a alunos de um curso de graduação de uma IES particular situada em Belo Horizonte, cujos dados foram submetidos a análise estatística e a análise de conteúdo (questões abertas). Na segunda, predominantemente qualitativa, foram entrevistados 10 desses alunos, visando complementar e aprofundar a compreensão dos fenômenos em foco. Após contextualizar os sistemas tangenciados por esta pesquisa (prisional e socioeducativo), os dados foram apresentados em dois blocos, sendo que em ambos os dados demográficos dos sujeitos foram detalhados. Os valores organizacionais, alvo do primeiro objetivo específico, foram avaliados com base no modelo de Oliveira e Tamayo (2004). Observaram-se médias consideradas intermediárias e baixas, sendo o único valor encontrado em faixa elevado a conformidade, o que não se verificou nas entrevistas. Nestas, a conformidade foi questionada, tendo sido relatadas diversas situações em que os agentes não se comportam como o prescrito, inclusive para manter sua integridade física e psíquica, dado o contexto e as relações que se desenvolvem no seu ambiente de trabalho. De outro lado, o valor bem-estar, para o qual se apurou a média mais baixa, foi avaliado pelos entrevistados de modo heterogêneo, o que sugere aprofundamento em outras pesquisas. No que tange aos valores no trabalho, relativos ao segundo objetivo específico, eles foram analisados conforme o modelo de Porto de Tamayo (2003). Neste caso, também foram detectadas disparidades: estabilidade, que obteve o maior escore na parte quantitativa, praticamente não foi mencionada durante as entrevistas, a não ser quando foi perguntado especialmente sobre ela. Mesmo assim, os agentes abordados nesta fase da pesquisa não demonstraram comungar desse valor, principalmente no que se relaciona à parte financeira. Relações sociais, que obtiveram o segundo maior escore na primeira fase da pesquisa, mostraram-se recursivas nas entrevistas, tendo sido valorizado pelos entrevistados a busca por relações sociais positivas e, também, sua contribuição para a sociedade por meio do seu trabalho como agente. O terceiro objetivo específico versava sobre relacionar os valores organizacionais e os valores do trabalho entre si e com dados demográficos dos respondentes. Para tanto, foram realizados testes de comparações e de correlação entre os referidos dados, observando-se resultados significativos, mais frequentes nos de correlação. Diante dos achados e das limitações da pesquisa, várias sugestões para futuras investigações foram alinhadas.

Palavras-chave: Valores organizacionais, Valores do trabalho, Valores humanos, Agentes prisionais, Agentes socioeducativos.

ABSTRACT

The general objective of this work was to describe and analyze how they are configured with organizational values and in the work of prison officers and staff workers who work in the metropolitan region of Belo Horizonte. For both, were detailed in the two theoretical constructs and identified the analytical models adopted for the purpose of this research. Also been synthesized the work of agents searched. The empirical research, characterized as descriptive and field, was attended by quantitative and qualitative approaches, by configuring a triangulation between methods. She had two stages, with the first 39 questionnaires were collected along with students of an undergraduate degree from a private Institution of Higher Learning located in Belo Horizonte, whose data have been subjected to statistical analysis and content analysis (open questions). In the second phase, predominantly qualitative were interviewed 10 of these students, aiming to complement and deepen understanding of the phenomena in focus. After contextualize the systems approached by this survey (educational and prison), the data were presented in two blocks, and in both the demographics of the subjects were detailed. As for organizational values, targets of the first specific objective, they have been assessed as model de Oliveira and Tamayo (2004). Averages were considered intermediate and low, being the only value found in elevated track compliance, what has not happened in the interviews. In these, compliance was questioned, having been reported various situations in which the agents do not behave as prescribed, even to maintain their physical and mental, given the context and the relationships that develop on your desktop. On the other hand, the value of wellness, for which it was found the lowest average, was rated by respondents so heterogeneous, which suggests deepening in other searches. With respect to the values in the work relating to the second specific objective, they were parsed as model of Porto de Tamayo (2003). In this case, were also detected disparities: stability, who obtained the highest score in the quantitative part, practically was not mentioned during the interviews, when asked specifically about it. Even so, the agents discussed in this phase of the search have not demonstrated that communed of this value, especially as it relates to the financial part. Social relations and obtained the second highest score in the first phase of the search recursive, proved in the interviews, respondents have been valued by the search for positive social relationships, and also their contribution to society through his work as an agent. The third specific objective was about related organizational values and the values of the work among themselves and with demographic data from respondents. For both, were conducted tests of comparisons and correlations between these data, with significant results, correlation in FAQ. In light of the findings and of the limitations of research, several suggestions for future research were aligned.

Keywords: Organizational values, Work values, Human values, Prison officers, Staff workers

Lista de abreviaturas e siglas

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

AP – Agente prisional

APAC – Associação de Proteção e Assistência aos Condenados

ASE – Agente socioeducativo

CDHM – Comissão de Direitos Humanos e Minorias

CEIP/DB – Centro de Internação Provisória Dom Bosco

CNBB – Conferência Nacional dos Bispos do Brasil

DEOESP – Departamento Estadual de Operações Especiais

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EVO – Escala de Valores Organizacionais

FEBEM – Fundação estadual do Bem-estar do Menor

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

IPVO – Inventário de Perfis de Valores Organizacionais

IVO – Inventário de Valores Organizacionais

POP – Procedimento Operacional Padrão

SINASE – Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por cargo atual.....	56
Tabela 2 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por sexo	57
Tabela 3 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por faixa etária.....	57
Tabela 4 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por estado civil.....	58
Tabela 5 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por vínculo de trabalho.....	58
Tabela 6 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por tempo no cargo.....	59
Tabela 7 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por tempo na mesma organização.....	59
Tabela 8 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por tempo no sistema prisional ou socioeducativo.....	60
Tabela 9 – Frequências relativa e absoluta da amostra, por período do curso.....	60
Tabela 10 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes, total.....	61
Tabela 11 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes prisionais.....	62
Tabela 12 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes socioeducativos.....	63
Tabela 13 – Médias dos valores organizacionais, total e por tipo de agente.....	63
Tabela 14 – Valores compartilhados na organização, segundo os respondentes.....	64
Tabela 15 – Percentuais de respondentes, por níveis de avaliação dos valores organizacionais, total e por tipo de agente.....	65
Tabela 16 – Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes, total.....	66
Tabela 17 – Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes prisionais ...	67
Tabela 18– Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes socioeducativos	67
Tabela 19 – Médias dos valores no trabalho, total e por tipo de agente.....	67
Tabela 20 – Valores do trabalho, segundo os respondentes.....	68
Tabela 21 – Percentuais de respondentes, por níveis de avaliação dos valores no trabalho, total e por tipo de agente.....	69
Tabela 22: Resultados dos testes de comparações de medianas das variáveis demográficas em função dos valores organizacionais.....	70

Tabela 23: Resultados dos testes de comparações de medianas das variáveis demográficas em função dos valores no trabalho.....	71
Tabela 24: Resultados dos testes de correlações entre variáveis demográficas e valores organizacionais.....	72
Tabela 25: Resultados dos testes de correlação das variáveis demográficas em função dos valores no trabalho.....	73
Tabela 26: Correlações entre os valores organizacionais e valores no trabalho.....	74
Tabela 27 – Resultados do trabalho, segundo os respondentes.....	77
Tabela 28 – Ameaças para o trabalho nos sistemas prisional e socioeducativo, segundo os respondentes.....	78
Tabela 29 – Ameaças para os sistemas, prisional e socioeducativo, segundo os respondentes.....	79
Tabela 30 – Clientes dos dois sistemas, segundo os respondentes.....	79
Tabela 31 – O significado do sistema prisional, segundo os entrevistados.....	83
Tabela 32 – O significado do trabalho, segundo os entrevistados.....	84
Tabela 33 - Benefícios do sistema prisional, segundo os entrevistados.....	86
Tabela 34 – Dificuldades do sistema prisional, segundo os entrevistados.....	87
Tabela 35 – Valores no sistema prisional, segundo os entrevistados.....	89
Tabela 36 – Autonomia, segundo os entrevistados.....	90
Tabela 37 – Bem estar, segundo os entrevistados.....	92
Tabela 38 – Realização profissional, segundo os entrevistados.....	93
Tabela 39 – Domínio, segundo os entrevistados.....	95
Tabela 40 – Prestígio da organização, segundo os entrevistados.....	96
Tabela 41 – Conformidade, segundo os entrevistados.....	97
Tabela 42 – Tradição, segundo os entrevistados.....	99
Tabela 43 – Preocupação com a coletividade, segundo os entrevistados.....	100
Tabela 44 – Valores em comum entre a organização e o sujeito, segundo os entrevistados.....	102
Tabela 45 – Valores do trabalho, segundo os entrevistados.....	103
Tabela 46 – Realização no trabalho, segundo os entrevistados.....	105
Tabela 47 – Relações sociais, segundo os entrevistados.....	106
Tabela 48 – Prestígio no trabalho, segundo os entrevistados.....	108
Tabela 49 – Estabilidade, segundo os entrevistados.....	109
Tabela 50 – Valores de vida dos entrevistados.....	110

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1. Objetivos.....	20
1.2. Justificativa.....	21
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 Valores humanos.....	23
2.2. Valores organizacionais.....	26
2.3. Valores do trabalho.....	30
3. METODOLOGIA.....	39
3.1 Caracterização da pesquisa.....	39
3.2 Unidade de análise e unidade de observação.....	41
3.3 Técnicas de coleta de dados.....	42
3.4 Técnicas de análise de dados.....	44
4. CONTEXTO: OS SISTEMAS E OS AGENTES ENVOLVIDOS.....	46
4.1. O sistema prisional e o sistema socioeducativo.....	46
4.2. O trabalho dos agentes prisionais e dos agentes socioeducativos.....	51
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	56
5.1. Caracterização dos respondentes.....	56
5.2 Valores organizacionais e valores do trabalho dos respondentes.....	61
5.2.1. Comparações e correlações entre os dados dos respondentes.....	70
5.2.2. Outros dados oriundos do questionário.....	76
5.3 Caracterização dos entrevistados.....	81
5.4 Aprofundamento nos valores organizacionais e valores do trabalho dos agentes entrevistados.....	82
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	113
REFERÊNCIAS.....	117

APÊNDICE A – Questionário.....	120
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista.....	126

1. INTRODUÇÃO

Segundo Kloch e Motta (2008), as penas corporais antecedem a existência das prisões, que foram criadas para permitir a aplicação das penas privativas da liberdade. Originada do grego (*poine*), a palavra *pena* significa dor, castigo, punição, expiação, penitência, sofrimento, trabalho, fadiga, submissão, vingança e recompensa.

As penas tiveram finalidades diferentes no decorrer do tempo. Originalmente, tinham a função de vingar e de purificar o infrator (sem segregá-lo). Depois, surgiram os calabouços e as masmorras, como prisões, que serviam para guardar o infrator até a execução da pena. A pena passou por quatro períodos distintos, a saber: período da vingança privada; período da vingança divina; período da vingança pública; e período da pena humanitária (KLOCH; MOTTA, 2008).

O período da vingança privada não exigia um sistema prisional, pois a condenação era imediata, em geral, com elevado grau de crueldade, entendendo com isso, que estaria coibindo a repetitividade de atos semelhantes.

O período da vingança divina mantinha um discurso em que a punição precisava ser muito severa e não tinha um caráter apenas reparador, do ponto de vista espiritual, embora servisse para abrandar a ira divina, sendo visto como um sacrifício aos deuses. A aplicação da pena buscava também restabelecer o *status quo* que fora transgredido perante a sociedade (KLOCH; MOTTA, 2008).

Foi na Idade Média que a pena passou a ser aplicada como vingança pública, ainda com características de crueldade, mutilação e morte. O cumprimento da pena era concebido como um espetáculo público, cujo objetivo era desencorajar outras pessoas a praticarem semelhante delito. O cárcere, à época, nada mais era do que um local de guarda do detido até o dia da execução da pena, que, em geral, consistia em chibatadas, mutilações, desterro ou banimento, galés ou trabalhos forçados com os pés acorrentados e, até mesmo, morte.

O período da pena humanitária foi considerado como grande evolução em se tratando de direitos humanos, tendo-se presenciado à extinção dos suplícios apenas no século XIX, como um processo de humanização das penas. Aqueles suplícios foram substituídos pela privação da liberdade. O apenado não mais pagaria com o sacrifício do corpo, mas com a privação da liberdade – portanto, privação de um bem jurídico. Entendeu-se à época que a pena como vingança perdeu o sentido por estar punindo um crime com outro crime (KLOCH; MOTTA, 2008).

Depois do período dito como vingança privada, sentiu-se a necessidade de modificar as penas, fazendo com que surgissem as prisões. Após a Idade Média, surgiram as primeiras penitenciárias. Nesse tempo, a Igreja Católica, quando aliada com o Estado, aplicava a pena-castigo como forma de expiação, de purificação da alma. O autor do crime deveria sofrer para pagar e purgar o ato errado praticado (KLOCH; MOTTA, 2008).

A origem dos sistemas prisionais se dá quando já é vislumbrada pela sociedade a possibilidade de pena não somente como castigo, mas como mecanismo de ressocialização do preso. Ele nasce sob a tutela do Estado, desvinculado da Igreja. A prisão deixa de ser um depósito de seres humanos que aguardam o dia da execução da pena e se transforma em um mecanismo de segurança, que pune, ressocializa e reeduca o condenado (KLOCH; MOTTA, 2008).

O sistema prisional brasileiro atualmente é regido pela Lei 7.210, de 11 de julho de 1984, conforme KLOCH; MOTTA, 2008. Essa lei define a forma de execução da pena e divide o sistema prisional em função do regime de cumprimento da pena, diferenciando os estabelecimentos penais. Segundo relatório do Congresso Nacional (CDHM, 2006), o sistema carcerário identificou a existência de 175.640 vagas, 274.191 presos e 545 unidades prisionais, entre cadeias e presídios, não sendo consideradas as delegacias. Ressalte-se que as informações contidas no relatório são relativas a 13 estados da Federação, a saber: Acre, Amapá, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Especificamente quanto ao estado de Minas Gerais, foram identificados os seguintes problemas no sistema carcerário:

1. Falta de infraestrutura adequada nas instalações das delegacias.
2. Superlotação.
3. Falta de assistência judiciária aos presos. Não há Defensoria Pública em todos os municípios.
4. Onde há, funciona de forma precária, sem número de suficiente de defensores. O motivo desta deficiência é a constante perda dos quadros da Defensoria para outros órgãos, tais como o Ministério Público e o Poder Judiciário, onde os salários são mais atrativos.
5. Falta ou escassez de assistência médica, odontológica e psicológica. Os diretores apontam a falta de escolta da polícia a esses profissionais.
6. Permanência de presos condenados nas delegacias por longos períodos, aguardando vaga em penitenciária ou mesmo cumprindo grande parte ou integralmente sua pena, sem haver separação por delito, o que permite a influência de presos perigosos com outros de menor potencial ofensivo.
7. Permanência de adolescentes com outros presos por não haver locais adequados para a sua internação, o que contraria o Estatuto da Criança e do Adolescente.
8. Disciplina dos detentos nas delegacias que está a cargo de policiais armados, que, na maioria das vezes, exageram suas prerrogativas, chegando mesmo à prática de tortura.
9. Falta de qualificação dos agentes penitenciários. Em função do despreparo, acabam cometendo abusos no exercício de sua função, praticando também a tortura (CDHM, 2006, p. 19).

Este último item aponta para dificuldades de gestão presentes no sistema carcerário brasileiro, implicando a importância dos agentes prisionais na execução de todo o trabalho que é realizado no sistema, já que são eles quem lidam diretamente com os presos no cotidiano. De modo semelhante, também atuam os agentes de segurança socioeducativos. O sistema socioeducativo refere-se a todas as medidas privativas e não privativas da liberdade direcionadas a jovens e adolescentes, podendo ser as primeiras internação e semi-internação, e, dentre as não privativas, liberdade assistida, prestação de serviços à comunidade e internação provisória. (SINASE, 2008).

Segundo o manual do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), editado em julho de 2008 (SINASE, 2008), as ações envolvendo os menores e o

Estado eram pautadas pelas prescrições contidas no Código de Menores – Lei 6.697, de 10 de outubro de 1979. Em 13 de julho de 1990, criou-se o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), obrigando uma mudança radical nos procedimentos e na infraestrutura de atendimento a essa população.

O ECA aumentou significativamente o compromisso e a responsabilidade tanto do Estado quanto da sociedade civil por soluções efetivas para o sistema socioeducativo. O documento garante aos menores infratores oportunidades de desenvolvimento e condições para refazer seu projeto de vida, com base nas novas políticas públicas e sociais. Deixou-se de praticar uma relação estritamente punitiva e adotou-se uma relação de inclusão dos menores em conflito com a lei.

Com base nos dados apresentados pelo SINASE (2008), em 2008 o Brasil possuía 25.030.970 adolescentes, representando 15% da população. Deste total 39.578 jovens estão sob a tutela do sistema socioeducativo. Desigualdades de várias ordens (social, econômica, de raça, educação etc.) refletem-se na distribuição de renda, no nível de escolaridade, no índice de analfabetismo e no índice de abandono da escola, fatos diretamente relacionados à população de adolescentes em conflito com a lei. No sistema socioeducativo, são várias as formas de tutela. No País, o número de vagas para internação provisória é de 1.319, mas estão abrigados 2.807 adolescentes. Existem 8.092 vagas para internação e 9.591 adolescentes internados. Apenas no caso da semiliberdade existem vagas ociosas: são 1.788 vagas e 1.091 adolescentes cumprindo esse tipo de medida socioeducativa (SINASE, 2008)

O sistema prisional e o sistema socioeducativo abrigam sujeitos - maiores e menores de idade – em conflito com a lei, visando a sua ressocialização. Segundo relatório do Congresso Nacional, em conjunto com a Pastoral Carcerária da CNBB (CDHM, 2006), o presidente da Comissão de Direitos Humanos da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, deputado Durval Ângelo, afirmou que

[...] nas condições existentes no sistema prisional em Minas Gerais, de total afronta à dignidade humana, verifica-se entre os presos, relações pautadas pela violência e a manutenção de um estado permanente de mobilização para fugas e rebeliões (CDHM, 2006, p. 20).

Dentre os trabalhadores desses sistemas, destacam-se os agentes prisionais e socioeducativos, que convivem diariamente com tais sujeitos, desenvolvendo um trabalho em ambientes marcados por risco e insegurança. Como os demais seres humanos, seus valores direcionam e embasam seus comportamentos no dia a dia de trabalho (CAMPOS, 2008), sendo, portanto, vitais na condução deste trabalho e fundamental na segurança pública na vida em sociedade.

Entende-se por valores organizacionais os elementos estruturantes da organização, formadores dos procedimentos padrões que guiam as pessoas e promovem o estabelecimento de uma hierarquia de valores organizacionais, aos quais se subordinam os valores pessoais (TAMAYO, 2008). Os valores no trabalho são compreendidos como o conjunto de princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho, sendo estas que darão um norte às avaliações a respeito de resultados obtidos no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2008).

Tanto valores organizacionais como os valores do trabalho estão diretamente relacionados ao modo como as pessoas se comportam no ambiente laboral, tendo impacto decisivo na forma como as atividades são desempenhadas, assim como os resultados individuais e coletivos. daí sua importância (TAMAYO, 2008; PORTO; TAMAYO, 2008).

Considerando-se o contexto e a natureza do trabalho dos agentes prisionais e socioeducativos, a importância dos valores organizacionais e dos valores do trabalho ganham relevo diferenciado. Daí a importância de ambos no cotidiano dos agentes prisionais. Diante dessa realidade, foi estruturada a seguinte questão de pesquisa:

Como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de agentes prisionais e socioeducativos que atuam na região metropolitana de Belo Horizonte?

Diante deste contexto e da pergunta que norteia esta dissertação, foram traçados os seguintes objetivos.

1.1. Objetivos

Descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os valores do trabalho de agentes prisionais e socioeducativos que atuam na região metropolitana de Belo Horizonte.

Para que o objetivo geral fosse alcançado, delimitaram-se os sujeitos da pesquisa, tendo sido considerados os alunos de um curso superior (tecnológico) em segurança prisional ofertado por uma instituição de ensino superior privada situada em Belo Horizonte (MG). Neste escopo, foram também delimitados os objetivos específicos a seguir mencionados:

- a) Descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais de agentes prisionais e de agentes socioeducativos que atuam na região metropolitana de Belo Horizonte, alunos do referido curso, conforme modelo de Oliveira e Tamayo (2004);
- b) Descrever e analisar como se encontram configurados os valores no trabalho de agentes prisionais e de agentes socioeducativos que trabalham na região metropolitana de Belo Horizonte, alunos do referido curso, conforme modelo de Porto e Tamayo (2003);
- c) Relacionar os valores organizacionais e os valores do trabalho entre si e com dados demográficos dos respondentes.

Realizar essa pesquisa cumprindo tais objetivos se justifica por vários motivos.

1.2. Justificativa

Este estudo se justifica a partir de três argumentos.

O primeiro diz respeito à carência de pesquisas no que tange tanto às temáticas (PORTO, 2008; PORTO; TAMAYO, 2008), como ao contexto, ou melhor, ao público alvo: agentes prisionais e agentes socioeducativos. A escassez de pesquisas acadêmicas que abordem especificamente tais profissionais no Brasil foi comprovada, considerando-se várias buscas efetuadas sobre o tema. Por exemplo: nos anais de todos os eventos realizados pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), disponibilizados no *site* a partir de 1997, foram realizadas buscas (em julho de 2011) com as palavras “agentes prisionais”, “prisional”, “penitenciária”, “prisão” e “prisões”, tendo sido identificados, respectivamente, zero, cinco, dois, zero e dois artigos disponíveis. Foram também realizadas buscas com as palavras “sócio-educativo” e “socioeducativo”: para a primeira, nenhum artigo foi encontrado; para a segunda, foi identificado um disponível. Assim, comprova-se carência de estudos no campo da administração com tais atores sociais.

O segundo argumento refere-se à contribuição pragmática que este estudo pode trazer para o campo da Administração no que tange à gestão de pessoas no sistema prisional e no sistema socioeducativo. O conhecimento que pode ser gerado em termos dos valores organizacionais e do trabalho desses profissionais pode amparar mudanças que beneficiem tanto tais sujeitos como a própria organização, tendo em vista os interesses de cada um, conforme considera Porto (2008).

O terceiro argumento é de cunho social: pauta-se na importância dos sistemas prisional e socioeducativo, e de seus agentes para a segurança pública, a qual, segundo pesquisas realizadas pelo IBOPE (GLOBO, 2010), publicada em 16 de agosto de 2010, é a terceira maior carência do cidadão hoje no Brasil, perdendo apenas para a saúde e para a educação. Em outra pesquisa, a segurança aparece como o segundo problema que mais aflige a população (JSF, 2010).

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No capítulo **2**, desenvolve-se a temática central. No capítulo **3**, descreve-se a metodologia. No capítulo **4**, aborda-se o contexto (sistema prisional e sistema socioeducativo). No capítulo **5**, procede-se à apresentação e análise dos resultados. No capítulo **6**, formulam-se as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, desenvolve-se, além das duas temáticas centrais da pesquisa, a saber, valores do trabalho e valores organizacionais, uma introdução a respeito de valores humanos e, ao final, promove-se a caracterização dos sujeitos de pesquisa, quais sejam: o agente prisional e o agente socioeducativo.

2.1 Valores humanos

Tanto a filosofia quanto a sociologia, a psicologia e a antropologia buscam ao longo da história a compreensão dos valores humanos, na medida em que eles nortearão comportamentos e ensejarão maior ou menor grau de motivação para o trabalho e para a vida (CAMPOS, 2008).

A filosofia há muito tempo vê nos valores uma grande fonte de reflexão para definir sobre o que pode ser considerado como bom e como belo. Também a antropologia utiliza os valores com o propósito de compreender as diversas culturas, pois o tema é relevante, na medida em que vai fundamentar os estudos a respeito do comportamento do homem enquanto ser social, justificando suas ações perante o grupo. A psicologia criou várias teorias para estudar os valores. Um dos autores que mais influenciou outros pensadores sobre o assunto foi Shalom H. Schwartz, que desenvolveu uma teoria de valores, que leva o seu nome, a qual descreve aspectos fundamentais da estrutura psicológica humana, mensurando aspectos provavelmente comuns a toda humanidade (PORTO; TAMAYO, 2008).

Os valores humanos têm relação direta com a capacidade de aprender e são determinantes da expressão das emoções no dia a dia das pessoas. “Valores são metas hierarquicamente estabelecidas e incorporadas, que definem o desejável e o aceito; são agentes motivacionais, e sua natureza é cognitiva e emocional” (CAMPOS, 2008, p. 389).

A teoria dos valores humanos não nasceu como um conhecimento novo ou diferenciado dos anteriores, mas como um novo foco dado a conhecimentos já elaborados, proporcionando visibilidade às teorias existentes. Na realidade, a teoria dos valores humanos veio complementar tornar mais úteis as teorias existentes. Assim, nasceu como uma valiosa ferramenta a ser utilizada com o propósito de melhorar o entendimento da natureza humana. Gouveia *et al.* (2008; p. 53) explicam que a teoria dos valores humanos

[...] surgiu inicialmente de inquietações produzidas a partir da compreensão de teorias prévias. Não deve ser entendida, porém, como uma opção àquelas; é, antes um modelo integrador e mais parcimonioso, contribuindo com essa área de estudo.

Compreender que existem os valores humanos por si só seria insignificante. A compreensão desses valores ganha significância à medida que se encontra a sua aplicabilidade. A primeira função dos valores humanos está relacionada aos comportamentos humanos, caracterizando cada ser como mais ou menos “materialista”. A partir do conceito desta função, fica mais fácil compreender por que uma pessoa é mais altruísta do que a outra e por que a vida em coletividade tem valores diferentes de pessoa para pessoa. Pode-se, então, afirmar que essa função é a que guia os comportamentos humanos e que estes são frutos dos valores assumidos pelas pessoas. A respeito da primeira função, Gouveia *et al* (2008, p. 56) expressaram que

Rokeach identifica dois valores terminais: *sociais* (por exemplo, *amizade verdadeira, um mundo de paz*) e *personais* (por exemplo, *harmonia interna, uma vida excitante*). Essa distinção social-pessoal é uma dimensão importante de orientação humana, apresentada em tipologias como comunidade/associação (*Gemeinschaft VS. Gessellschaft*) e coletivismo/individualismo. Indivíduos guiados por valores sociais são centrados na sociedade ou tem foco interpessoal; já aqueles guiados por valores pessoais são egocêntricos ou tem um foco intrapessoal. Conseqüentemente, os indivíduos tendem a enfatizar ou o grupo (valores sociais) ou eles mesmos (valores pessoais) como a unidade principal de sobrevivência. Deste modo, assume-se que os valores guiam o comportamento humano em uma orientação social ou pessoal.

A segunda função dos valores é colocar em evidência o ser humano como praticante de ações voltadas, com maior ou menor intensidade, para o bem da coletividade. Mesmo em meio a competições acirradas no ambiente de trabalho encontram-se empregados cujas ações são voltadas aos interesses de outros, não em detrimento

dos próprios interesses, mas tratando os interesses dos outros no mesmo nível dos seus. Esta é a expressão humanitária de valor, sendo que o inverso também ocorre, caracterizando a expressão materialista de valor (GOUVEIA *et al*; 2008).

A segunda função dos valores é dar expressão às necessidades humanas; ou melhor, determinar se os valores que sobressaem nas atitudes das pessoas são classificados como “valores materialistas” ou “valores humanitários”. Outras pessoas, diferentemente daquelas consideradas altruístas, buscam permanentemente se assegurar de que a sua sobrevivência, do ponto de vista biológico, seja garantida. Por isso, buscam permanentemente atendimento a suas necessidades materiais. Assim, a segunda função é a expressão dos atos dos indivíduos enquanto centrados em si mesmos, numa busca permanente de se manter vivos biologicamente, visando sempre ao atendimento de suas necessidades materiais ou ações que denotem pessoas altamente preocupadas com os outros (GOUVEIA *et al*; 2008).

O sentimento de satisfação com o crescimento das pessoas com as quais não têm nenhum grau de parentesco é uma característica das pessoas altruístas, que lutam para o bem-estar dos outros, que enxergam a vida como algo além das questões materialistas. Eles vivem a vida como algo muito maior do que simplesmente ter, sendo altamente idealistas (GOUVEIA *et al*; 2008).

Diuturnamente, veem-se pessoas também cheias de qualidades, mas que atribuem muito valor às ações que garantem a sua subsistência. Elas entendem que cada um precisa cuidar de si e que a segurança material é uma busca permanente. Sobre a classificação dos valores, Gouveia *et al.* (2008, p. 57) ensinam:

Todos os valores podem ser classificados como *materialistas (pragmáticos)* ou *humanitários (idealistas)*. Os valores *materialistas* são relacionados a idéias práticas, e uma ênfase nestes valores indica uma orientação para metas específicas e regras normativas. Os indivíduos guiados por tais valores tendem a pensar em condições de sobrevivência mais biológicas, dando importância à sua própria existência e às condições que podem assegurá-la. As hierarquias sociais são avaliadas como um meio para estabelecer um sistema social estável e garantir a segurança. Por outro lado, os valores humanitários expressam uma orientação universal, baseadas em idéias e princípios mais abstratos. Comparado aos valores materialistas, os humanitários não são necessariamente dirigidos a metas concretas e, geralmente, são não específicos. Dar importância aos valores

humanitários é coerente com um espírito inovador e uma mente aberta, indicando depender menos de bens materiais e considerar as pessoas iguais entre si mesmas. Portanto, a segunda função dos valores é dar expressão cognitiva às necessidades humanas, identificada pela dimensão funcional do tipo *motivador*: materialista (pragmático) ou humanitário (idealista).

A diferença entre os dois modos de entender as necessidades é determinada, portanto, pelas duas vertentes dos valores: materialistas ou humanitários (GOUVEIA *et al*; 2008).

Todas as empresas têm um norte relacionado a resultados e estão conscientes de que somente com o envolvimento dos empregados esses resultados são possíveis. Gouveia *et al.* (2008, p. 47) esclarecem assim essa mudança de atributo para um tipo de orientação:

Cada dia mais, os valores humanos cumprem a expectativa de Milton Rokeach, transformando-se em um construto central na psicologia. Com um passado longo, mas uma história recente, esse construto conseguiu um espaço importante quando deixou de ser concebido como atributo de um objeto e passou a ser tratado como critério do desejável ou como um tipo de orientação.

Dependendo da orientação, as pessoas se comportam de modos distintos, o que pode ser benéfico ou não para as organizações em termos do cumprimento de seus objetivos. Nesse sentido, convém aprofundar nas temáticas centrais desta dissertação, a saber: valores do trabalho e valores organizacionais.

Analisadas perspectivas conceituais a respeito de valores humanos, passa-se ao estudo dos valores organizacionais.

2.2. Valores organizacionais

Compreender a relação entre pessoas e organizações não é trabalho recente:

No passado, pesquisas na adequação indivíduo-organização deram atenção considerável à *cultura organizacional*, sendo “cultura” definida como um conjunto de crenças compartilhadas pelos membros de uma unidade social ou organização. Para essas crenças, os *valores básicos*,

que guiariam o comportamento individual, são centrais. Em consequência disso, a congruência entre valores individuais e organizacionais é considerada decisiva para a adequação indivíduo-organização (BILSKY; JEHN, 2008, p. 225).

Para Delfino *et al.* (2010), a natureza complexa das organizações, assim como a grande gama de demandas e de ambientes em constantes mutações, tudo isso aliado a uma crescente competitividade entre as organizações, demonstram com clareza a necessidade de atribuir aos trabalhadores valores que garantam maior satisfação no trabalho, com conseqüente aumento da produtividade. Os valores têm uma participação forte no processo motivacional, por trazerem em si os anseios e os alvos que os empregados buscam atingir.

Como o trabalho pode ser visto como uma estratégia de realização pessoal, fica evidente que uma das formas de promover a valorização dos empregados é criar formas de dar-lhes a oportunidade de, por meio da atividade laboral, atingir suas metas. Isso também evidencia a necessidade de viabilizar uma congruência entre os valores organizacionais e os valores pessoais, de acordo com Delfino *et al.* (2010).

Katz e Kahn (1976), explicam que as organizações têm como principais constituintes os papéis, as normas e os valores. São esses elementos que ditam as regras e guiam o funcionamento das empresas. Assim, os papéis descrevem as diferentes funções e cargos que os indivíduos executam; as normas ditam as regras e são exigências em consonância com as expectativas organizacionais; e os valores são “as justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas” (KATZ; KAHN, 1976, p. 54). Delfino *et al.* (2010) compartilham destas percepções da obra dos autores.

Tamayo e Porto (2008) veem os valores organizacionais como importantes tanto para a área de gestão como para a de diagnóstico, por configurarem a identidade de qualquer empresa. As empresas possuem normas que delimitam as ações da coletividade. Tais normas são instrumentos utilizados para definir o que pode e o que não pode ser feito, bem como o jeito de fazer. Numa condição de transversalidade, os valores organizacionais vão promover a integração dos trabalhadores, uma vez que são compartilhados pelo grupo.

Em muitos casos, os valores de uma organização nascem junto com a empresa, no momento da sua fundação, podendo até mesmo preceder sua existência. Afinal, antes de existir uma empresa ela foi concebida com o propósito de congregar pessoas em busca de atingir metas e de aparecer para a sociedade como algo diferente, algo que nasce para somar, para atender a suas necessidades. Como os valores organizacionais existem “na cabeça” de seus empregados, costuma-se supor, erradamente, que os valores individuais estejam sendo embotados pelos valores organizacionais. Na realidade, o que ocorre é o entendimento de que os valores organizacionais, que pertencem à coletividade, têm prioridade em relação aos interesses individuais.

Tamayo e Porto (2008) definem os valores organizacionais como sendo formas de reconhecer a realidade organizacional, algo que pode ser adquirido espontaneamente pelo grupo ou transmitida por um membro da organização, por um gestor ou, até mesmo, pelo fundador. São elementos estruturantes da organização, pois constituem-se nos padrões da empresa e devem se sobrepor aos valores pessoais dos empregados. Concretizam-se, neste contexto, como um compromisso entre os interesses da coletividade e as expectativas e motivações dos empregados, quando vistos de forma individual. Os valores da organização funcionam como necessidades que determinam o comportamento orientado para um fim.

Mesmo sendo os valores organizacionais reconhecidos como de grande valia, não existe no âmbito internacional um número expressivo de instrumentos específicos capazes de mensurá-los. No Brasil, existem três instrumentos criados e validados para isso, os quais estão pautados em modelos conceituais diferentes: escala de valores organizacionais (EVO), inventário de valores organizacionais (IVO), e inventário de perfis de valores organizacionais (IPVO). (TAMAYO, 2008)

A EVO, criada não para avaliar os valores dos respondentes nem os valores que o respondente gostaria que houvesse nas organizações, mas para avaliar o grau de entendimento da existência desses valores na organização, aborda cinco variáveis: eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito. Foi validada por Tamayo e Gondim (1996) e conta com 38 afirmativas que expressam valores da organização.

O IVO foi criado com o propósito de avaliar o grau de importância desses valores como princípios que orientam a vida da organização. Opera com 36 itens (afirmativas), que constituem seis variáveis, a saber: autonomia, conservadorismo, hierarquia, igualitarismo, domínio e harmonia. Foi validado por Tamayo, Mendes e Paz (2000) e possui 36 itens que expressam valores da organização.

O IPVO foi criado com o intuito de ser um instrumento capaz de elaborar pesquisas e diagnósticos nas organizações. Pode ser aplicado de forma individual ou em grupos e, por meio de 48 itens que expressam valores identificados na organização, avalia oito valores, descritos por Oliveira e Tamayo (2008, p. 321) como:

- a) Autonomia: “busca, por parte da organização, de aperfeiçoamento constante dos seus empregados e dos seus produtos e serviços” sendo esse expresso “por meio de competência, inovação, curiosidade, criatividade, variedade de experiência, definição de objetivos profissionais de seus empregados e valorização de desafios”.
- b) Bem-estar: “preocupação da organização em propiciar satisfação ao trabalhador, atentando para a qualidade de vida no trabalho”.
- c) Realização: avaliação do “sucesso, baseado em uma demonstração de competência, da organização e dos colaboradores”. Ou seja, seu foco é a “valorização, por parte da organização, do planejamento e da competência coletiva e individual”.
- d) Domínio: relaciona-se ao poder e diz da busca da organização por “*status*, lucro, controle sobre pessoas e recursos e a busca de uma posição dominante no mercado”.
- e) Prestígio: “busca, por parte da organização, de prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade de seus produtos e/ou serviços”.
- f) Conformidade: “grau de importância dada pela organização ao respeito às regras e modelos de comportamento, tanto no ambiente de trabalho quanto no relacionamento com outras organizações”. Ou seja, diz respeito a valorização de boas maneiras, cortesia, respeito às regras de convivência, correção e hierarquia.

- g) Tradição: “ênfase da organização para manter o *status quo* promovendo a preservação e o respeito a usos, costumes e práticas organizacionais”.
- h) Preocupação com a coletividade: “valorização da igualdade, justiça, lealdade, honestidade e sinceridade nas práticas organizacionais e no relacionamento com todos”, sejam eles “indivíduos, setores organizacionais, a coletividade organizacional, os clientes e os fornecedores”.

O IPVO foi validado por Oliveira e Tamayo (2004) e, por ser a mais recente e abrangente, foi utilizado nesta pesquisa com agentes prisionais e agentes socioeducativos, cujo trabalho será detalhado mais adiante.

2.3. Valores do trabalho

O trabalho pode ser visto como fator de subsistência das pessoas e como parte da própria identidade. Pode, também, ser visto até como fator de agregação de valores políticos. Assim, os valores inerentes ao trabalho têm sido estudados sempre com focos diferentes, segundo os interesses dos pesquisadores.

A multidisciplinaridade envolvida nas pesquisas sobre os valores chama a atenção não pelas diferenças de formações dos pesquisadores, mas, também pelas possibilidades de aplicação do conhecimento produzido. Como o homem é um ser complexo do ponto de vista de sua constituição biológica, dotado de sentimentos e capaz de interagir permanentemente com outras pessoas, individualmente ou em grupos, e com o ambiente, certamente esses resultados darão uma grande contribuição no sentido de produzir mecanismos capazes de atender aos anseios de cada um. Os pesquisadores apresentam os resultados de acordo com o foco dado à pesquisa, e estes se agrupam, gerando um conhecimento mais amplo, mais abrangente, sem o propósito de estabelecer julgamento de valores quanto aos mais adequados, pois esses valores certamente variarão de cultura para cultura (TAMAYO; PORTO, 2005). Assim,

O estudo dos valores humanos tem interessado as mais diversas áreas do conhecimento. Desde os primórdios da filosofia, os valores se constituíram como fonte de reflexão seja na definição do que é bom ou no que é belo. Na antropologia, os valores são fundamentais na compreensão da cultura. Na sociologia, os valores que fundamentam a sociedade e justificam as suas ações é tema recorrente. Nas abordagens evolucionistas, a transmissão dos valores é um fenômeno importante para a compreensão da sobrevivência da espécie humana. Os valores favorecem o aparecimento de comportamentos adaptativos a ambientes variáveis, aumentam a flexibilidade do indivíduo para enfrentar ambientes novos, sem a necessidade de especificar uma resposta comportamental para cada situação. [...] O objetivo é identificar um conjunto de valores que estejam presentes para as pessoas das mais diversas culturas, sem, com isso, definir quais são os valores preferenciais ou corretos. Todos os valores são importantes para compreender o pensamento e ações humanas (TAMAYO; PORTO, 2005, p. 17).

Inserido num contexto que exige, rotineiramente, o inter-relacionamento com outros indivíduos, o homem constrói sua escala de valores, e estes ditarão suas reações diante das condições de sobrevivência que se apresentam. Embora esses valores sejam construídos individualmente e as percepções dos desafios também variem de pessoa para pessoa, admite-se que a estrutura psicológica pode apresentar pontos comuns entre muitas pessoas. “A teoria dos valores descreve aspectos da estrutura psicológica humana que são fundamentais, aspectos presumivelmente comuns a toda a humanidade” (SCHWARTZ, 2005a, p. 21).

Os valores que assumem, as ações que praticam e as decisões que tomam levam os indivíduos, a assumirem consequências diversas, quer seja no campo da política, da sociologia, da medicina e de todas as outras áreas de interesse da humanidade. Isso justifica plenamente a intensificação das pesquisas cujo propósito seja conhecê-los. “Ações que expressam valores têm consequências práticas, fisiológicas e sociais” (SCHWARTZ, 2005a, p. 28).

Apesar de se referirem ao embasamento cultural, existem estudos que apontam um conjunto de valores determinantes de motivações idênticas em culturas diferentes, o que pode significar que há valores universalmente aceitos.

O fato de que o mesmo conjunto de tipos motivacionais é reconhecido em culturas diferentes e que existe uma estrutura de inter-relações próxima do universal é bastante surpreendente [...] os valores, como sugiro, são os constructos usados para representar mentalmente objetivos humanos básicos e eles são o vocabulário usado para expressá-los socialmente. (SCHWARTZ, 2005a, p. 50)

Independentemente da cultura e do lugar em que as pessoas estejam vivendo, elas sempre terão maior ou menor grau de dificuldade para garantir o próprio sustento, bem como o sustento de seus dependentes. Como as ações são expressões dos valores tidos como importantes nesta busca, serão expressos aqueles que melhores resultados trarão. Ou seja, prevalecerão aqueles que possam permitir a consecução dos objetivos propostos (SCHWARTZ, 2005b).

As circunstâncias da vida dos indivíduos propiciam oportunidades para expressar alguns valores mais facilmente do que outros. (...) Pessoas saudáveis podem mais facilmente perseguir valores de poder e pessoas que trabalham como profissionais liberais podem expressar autodeterminação mais facilmente (SCHWARTZ, 2005b, p. 69).

Para garantir a sobrevivência, as pessoas buscam sempre adaptar seus valores às circunstâncias. Não se trata de negar determinado valor por ser difícil de ser alcançado, mas tão somente fazer uma leitura em busca do entendimento de quais valores mais eficazmente farão com que seus anseios sejam alcançados, quais valores melhor serão mais aceitos em função do contexto. “Tipicamente, as pessoas adaptam seus valores às circunstâncias. A importância atribuída a um valor depende da facilidade de obtenção daquele valor, assim como o bloqueio à expressão de um valor diminui sua importância” (SCHWARTZ, 2005b, p. 69).

O Brasil vive um momento em que o contingente de pessoas idosas cresce expressivamente, implicando preocupações diferentes. Enquanto o jovem está à busca de valores como qualidade de vida e de sua projeção no cenário produtivo, com ações empreendedoras, os mais velhos se preocupam muito mais com a segurança, quer seja a física ou a financeira (SCHWARTZ, 2005b).

[...] em grande parte do mundo, pessoas mais velhas dão mais importância a valores materialistas (segurança física e econômica) em oposição a valores pós-materialistas (auto-expressão e qualidade de vida) do que pessoas mais jovens (SCHWARTZ, 2005b, p. 74).

Não há o propósito de dizer que as pessoas mais velhas estejam propensas a se acomodarem. Sabe-se, entretanto, que nessa faixa etária as pessoas buscam a segurança em detrimento de outros valores, pelas próprias dificuldades de se

adaptarem a mudanças, como conviver com as novas tecnologias. Num passado não muito distante, a prática rotineira era aprender como executar determinada tarefa ou atividade e passar muito tempo – em geral, até vários anos – executando do mesmo modo. Hoje em dia, a situação é muito diferente. Em função das inúmeras possibilidades da tecnologia, em franca expansão, um jeito “novo” de fazer aprendido hoje pode estar obsoleto em poucos dias. A possibilidade de ser obrigado a conviver com esse tipo de dinâmica vem determinando a assunção de valores que levam a uma vida mais tradicional, por apresentarem um número menor de ameaças (SCHWARTZ, 2005b).

Com a idade, valores de segurança podem ser mais importantes porque um ambiente seguro e previsível são cruciais para lidar com as mudanças. Valores de estimulação são menos importantes porque novidades e riscos são mais ameaçadores. Conformidade e tradição também podem ser mais importantes porque maneiras tradicionais de fazer as coisas são menos ameaçadoras. (SCHWARTZ, 2005b, p. 75)

Ao contrário, o jovem tem necessidade de se inserir num ambiente que o acolherá por um longo ou por um curto período de tempo. Assim, ele precisa demonstrar suas capacidades. Para ele, como característica do próprio estágio de vida em que se encontra, a segurança é algo para se pensar mais adiante. Tradição nesta faixa etária é algo muito antigo, muito distante da realidade (SCHWARTZ, 2005b).

É esperado de jovens adultos que provem do que são capazes. Essas circunstâncias estimulam a busca de valores de realização e estimulação, em detrimento de segurança, conformidade e tradição (SCHWARTZ, 2005b, p. 75).

Os valores humanos, estudados de um ponto de vista amplo, vêm gerando resultados úteis em todas as áreas do conhecimento. A comparação, por exemplo, em termos de autonomia, não para determinar que um seja melhor do que o outro, mas para compreender melhor homem e mulher, tem demonstrado que o homem expressa mais fortemente esse valor. Em contrapartida, a situação se inverte quando o objeto de estudos são questões relacionadas a apego a outras pessoas, o que caracteriza as mulheres como sendo menos individualistas do que os homens (SCHWARTZ, 2005b).

Teóricos psicanalíticos argumentam que as mulheres são mais relacionadas e apegadas a outros que os homens, enquanto estes são mais autônomos e mais individualizados. [...] Teorias “feministas culturais” apontam para a condição de “ser-em-relação” da mulher em contraste com a maior autonomia masculina (SCHWARTZ, 2005b, p. 77).

Os valores apresentam maior ou menor acessibilidade em função da importância com que são vistos. Assim, para um grupo de pessoas que tem a biologia como uma área importante do saber os valores relativos à proteção à natureza e à sobrevivência das espécies, por exemplo, estarão mais facilmente acessíveis. Da mesma forma, um grupo de pessoas que apresenta maior afinidade com as ciências sociais com maior frequência acessa os valores relativos ao ser humano em sociedade (SCHWARTZ, 2005b).

Valores que são mais importantes para o indivíduo são mais acessíveis. Isso explica, parcialmente, porque valores importantes se relacionam com o comportamento (SCHWARTZ, 2005b, p. 80).

À medida que a acessibilidade aumenta, mais facilmente determinado valor vem à mente. Somente quando vem frequentemente à mente é que o valor se traduz em nova forma de se comportar, em um novo jeito de ver as coisas. É como se os valores estivessem numa forma latente nos indivíduos e em determinado momento, em razão de condições favoráveis, ganhassem nova vida (SCHWARTZ, 2005b).

Na perspectiva de Gouveia *et al.* (2008), o estudo dos valores humanos deverá redundar em melhoria dos processos de trabalho, pois a decodificação dos valores relativos ao trabalho possibilita aos gestores a identificação do que seja importante para os empregados em termos de metas a alcançar, possibilitando o desenvolvimento de estratégias organizacionais que propiciem o bem-estar das pessoas e o alcance de melhores resultados organizacionais por ações desses empregados que estariam mais motivados para o trabalho. A partir do entendimento desses valores, as empresas podem pautar seus programas de treinamento, desenvolvimento e planos de benefícios. É compreensível o fato de que não havendo um plano de cargos e carreiras haja a desmotivação dos empregados ou de boa parte deles, por não vislumbrarem possibilidade de ascensão profissional. Da mesma forma, entende-se que é difícil para uma organização investir na criação de um plano de cargos e carreiras, e perceber logo em seguida que ele não foi ao

encontro dos anseios dos empregados, e por isto não vai surtir os efeitos desejados, sobretudo nos aspectos referentes à motivação.

Perpassando todos os meandros do trabalho, existem contextos diferentes que farão sobressair determinados valores em detrimento de outros. Então, cada valor ou grupo de valores será expresso em função do contexto, de maneira ampla, social, econômica e ideológica.

Diversos autores têm definido valores do trabalho. As diferentes conceituações dependem dos objetivos e pressupostos do autor. Desta forma, alguns os definem como uma tendência ampla a preferir determinadas características ou resultados do trabalho, outros, como modos de conduta desejáveis, e outros, como sistemas de ideologias. Defende-se aqui que os valores do trabalho se referem a modos de conduta desejáveis que se diferenciam de preferências, que seriam resultados da avaliação do contexto a partir dos valores, e dos sistemas de ideologias, que são construções lingüísticas baseadas em valores usados para ou após tomada de decisão (PORTO, 2008, p. 180).

Para Porto e Tamayo (2008), o trabalho constitui-se em elemento de primordial importância para a identidade social, na medida em que permite atingir e, até, superar as metas organizacionais e a satisfação dos anseios das pessoas. Afirmam ainda os autores que o estudo dos valores do trabalho tem por propósito esclarecer o que é importante para os trabalhadores no ambiente de trabalho. Enfim, quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar. Desempenho e satisfação no trabalho são vistos como resultados da influência que esses valores exercem nas pessoas enquanto membros da organização. Daí a importância da busca pela compreensão desse construto no mundo do trabalho.

Porto e Tamayo (2008, p. 110) definem valores do trabalho como sendo “Princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho”. São essas crenças que nortearão as avaliações, referindo-se a resultados obtidos no trabalho, assim como a postura, entendimento e definição das alternativas de trabalho. Este conceito é comungado por Campos (2008) quando referencia o trabalho de Porto e Tamayo (2003).

Logo, os valores do trabalho possuem características diferenciadas: cognitivas, na medida em que formam um rol de crenças sobre o que se deseja; motivacionais, por expressarem os desejos das pessoas; e hierárquicas, porque as pessoas organizam hierarquias de valores baseando-se na importância por eles atribuída a cada um (PORTO; TAMAYO, 2008).

Porto e Tamayo (2008) afirmam também que o trabalho pode ser associado a qualquer motivação humana, como: segurança, analisando como o trabalho é importante para a segurança física e material, pessoal e social dos indivíduos e gera oportunidades; poder, como fonte de riqueza e influência social; realização, permitindo a possibilidade de demonstração de destreza em cenário competitivo; e estimulação, como mola propulsora para o enfrentamento de desafios e novos ritmos de trabalho.

Pessoas mais motivadas para o trabalho e pessoas menos motivadas sempre existirão. Nos estudos, o entendimento dos valores relativos ao trabalho pode proporcionar a criação de projetos de gestão de pessoas que se alinhem aos próprios projetos dos indivíduos. Isso se traduz por meio da criação de mecanismos para atingir as metas organizacionais por intermédio de pessoas que veem benefícios para as primeiras e, também, para si. Finalmente, o entendimento dos valores do trabalho deve proporcionar maior eficiência das organizações, com a promoção do bem-estar dos seus empregados.

O desvelar dos valores relativos ao trabalho possibilita aos gestores a identificação das metas importantes aos seus funcionários que podem subsidiar o desenvolvimento de estratégias organizacionais que auxiliem na promoção do bem-estar dos indivíduos, bem como na melhoria dos resultados organizacionais por meio de funcionários mais motivados para o trabalho (PORTO; TAMAYO, 2008, p. 296).

Em 1959, Herzberg propôs uma classificação para os valores do trabalho, classificando-os como intrínsecos e extrínsecos. Até os dias atuais, é a mais utilizada, embora seja alvo de críticas, sobretudo em razão da definição dos próprios conceitos de intrínsecos e extrínsecos (PORTO; TAMAYO, 2008).

Outro modelo de valores laborais foi proposto por Ros, Schwartz e Surkis (1999, citados por PORTO; TAMAYO, 2008), de maneira integrada aos valores gerais, com suporte empírico e carecendo de estudos envolvendo culturas diferentes, embora já existam estudos apontando que determinados valores sejam acessados fortemente em culturas diferentes. Porto e Tamayo (2008), tomando por base esta teoria, desenvolveram e validaram uma escala que foi denominada “Escala de valores relativos ao trabalho”, a qual considerou três modelos teóricos: modelo de David Super (de 1957), modelo de Elizur e o modelo de Ros, Schwartz e Surkis. Os dois últimos, mais recentes, terão suas principais características mencionadas a seguir.

O modelo de David Super elenca as principais razões que levam as pessoas a gostarem ou não do trabalho, a saber: relações humanas, trabalho e sustento. Tal modelo tem recebido críticas, por apresentar confusão entre valores laborais e satisfação com o trabalho. O modelo de Elizur aborda duas “facetras”, sendo uma voltada para o resultado – que considera aspectos instrumentais, afetivos e cognitivos – e outra voltada para o desempenho das tarefas – que envolve recompensas antes e depois da realização do trabalho. Ros, Schwartz e Surkis (1999, citados por PORTO; TAMAYO, 2008) apontaram a importância do fator prestígio, aspecto desconsiderado por Elizur. Por fim, o modelo de Ros, Schwartz e Surkis se baseia em dez tipos motivacionais agrupados em duas dimensões bipolares: autotranscedência e autopromoção; e abertura à mudança e conservadorismo.

Considerando aspectos desses modelos, Porto e Tamayo (2003) validaram a escala de valores relativos ao trabalho (EVT), que aborda as seguintes variáveis, descritas por Porto e Tamayo (2008, p. 302) como:

- a) Realização no trabalho: “busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho”.
- b) Relações sociais: “busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho”.
- c) Prestígio: “busca do exercício da influência sobre as outras pessoas e do sucesso no trabalho”.

d) Estabilidade: "busca de segurança e estabilidade financeira por meio do trabalho".

Tendo em vista sua adequação aos objetivos da pesquisa desenvolvida nesta dissertação, esta escala também foi utilizada na primeira fase de coleta de dados, a qual também incluiu os valores organizacionais dos agentes prisionais e dos agentes socioeducativos.

3. METODOLOGIA

Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. A finalidade da ciência é tratar a realidade teórica e prática. Para atingirmos tal finalidade, colocam-se vários caminhos. Disto trata a metodologia (DEMO, 1985, p. 19).

Neste capítulo, estão dispostos os seguintes itens: caracterização da pesquisa, unidades de análise e de observação (sujeitos da pesquisa), coleta de dados e análise de dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como de campo, descritiva, nos moldes de um estudo de caso. Foi realizada com agentes prisionais e agentes socioeducativos que atuam em estabelecimentos prisionais na região metropolitana de Belo Horizonte, todos eles estudantes de uma instituição de ensino superior da Capital mineira.

Segundo Vergara (1998), a pesquisa de campo refere-se a uma investigação empírica realizada no local onde o fenômeno ocorreu, e ali estão as evidências para sua explicação. Um estudo descritivo, segundo a autora, relaciona-se à explicitação de características e, até, de relações no interior de determinada população ou fenômeno. Para Bailey (1982), a necessidade de descrição de um fenômeno de forma detalhada nos estudos de caráter descritivo relaciona-se ao tempo em que efetivamente esteja ocorrendo.

Já o estudo de caso pode considerar como sujeitos profissionais de uma mesma profissão (VERGARA, 1998), sendo eles, no caso da pesquisa realizada, agentes prisionais e agentes socioeducativos. De acordo com Yin (2001), um estudo de caso nasce se o tipo da questão da pesquisa é enunciado com as palavras “como” e/ou “porque” e da necessidade de se entender um fenômeno complexo. Yin (2001) afirma que um estudo de caso é uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto real, sendo que as fronteiras entre o fenômeno e o

contexto não são claramente evidentes e múltiplas fontes de evidências podem ser utilizadas.

Este estudo possui caráter quantitativo e qualitativo, configurando uma triangulação metodológica, a qual é conceituada por Collis e Hussey (2005, p. 81) como aquela “em que métodos quantitativos e qualitativos de coleta de dados são usados”, conforme será explicitado mais a frente. Os dois métodos se completam, permitindo a compreensão mais ampla e profunda do fenômeno investigado, ou seja, os valores organizacionais e do trabalho de agentes prisionais e de agentes socioeducativos.

Quanto à pesquisa qualitativa, Chizzotti (1998, p. 83) afirma que, nela,

[...] todas as pessoas que participam das pesquisas são reconhecidas como sujeitos que elaboram conhecimentos e produzem práticas adequadas para intervir nos problemas que identificam. Pressupõe-se, pois, que elas têm um conhecimento prático, de senso comum e representações relativamente elaboradas que formam uma concepção de vida e orientam as suas ações individuais.

Além da profundidade permitida pela abordagem qualitativa, pretende-se trabalhar com amplitude. Já a abordagem quantitativa busca generalizações. Para Rudio (2004, p. 60),

[...] a pesquisa científica não está interessada em estudar indivíduos isolados ou casos particulares. Seu objetivo é, antes, estabelecer generalizações, a partir de observações em grupos ou conjuntos de indivíduos chamados de “população” ou “universo”.

Ressalte-se que população, em pesquisa, designa a totalidade de indivíduos que possuam características discriminatórias semelhantes, definidas para o estudo, enquanto a amostra é uma parte da população, escolhida de acordo com uma regra previamente estabelecida (RUDIO, 2004).

Da complementaridade e da possibilidade de enriquecimento da compreensão acerca do fenômeno abordado decorre a importância da triangulação para avanços nesse campo de pesquisa. Laville e Dionne (1999) chamam atenção para o fato de que “os valores metodológicos são os que nos fazem estimar que o saber construído de maneira metódica, especialmente pela pesquisa, vale a pena ser obtido, e que

vale a pena seguir os meios para nele chegar”. Isso implica responsabilidades que devem nortear as opções e ações envolvidas na pesquisa.

3.2 Unidade de análise e unidade de observação

A unidade de análise e a unidade de observação foram agentes prisionais e os agentes socioeducativos. O universo considerado foram os agentes prisionais e socioeducativos matriculados no curso superior tecnológico de “Gestão de segurança prisional”, ofertado por uma instituição de ensino superior localizada em Belo Horizonte (MG), a qual autorizou o estudo. O critério de seleção do curso e da instituição foi, o de acessibilidade (VERGARA, 1998), tendo em vista tal autorização para realização da pesquisa.

O número total de alunos do referido curso, quando da coleta de dados, era 77, dos quais 38 não atuavam como agentes. Dos 39 agentes, 23 eram prisionais e 16 eram socioeducativos, sendo que todos responderam ao questionário, aplicado na primeira fase da coleta de dados da pesquisa, que se deu no mês de fevereiro de 2011. Na segunda fase, realizada em maio do mesmo ano, foram entrevistados 11 alunos, sendo que um deles não era agente, tendo sido esta entrevista (E1) descartada. Dos 10 entrevistados, 7 são agentes prisionais e 3 são socioeducativos, e as entrevistas foram codificadas de E2 a E11, para garantir o anonimato dos profissionais, conforme acordado com cada um deles. A finalização das entrevistas obedeceu ao critério de saturação de dados.

Explicam Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2001, p. 163):

A partir de um certo momento, observa-se que as informações já obtidas estão suficientemente confirmadas e que o surgimento de novos dados vai ficando cada vez mais raro até que se atinge um ponto de redundância.

Em ambas as fases de pesquisa, o critério de seleção dos participantes foi a acessibilidade (VERGARA, 1998), tendo em vista sua disponibilidade em conceder os dados.

Esclarecem Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2001, p. 162):

Ao contrário do que ocorre com as pesquisas tradicionais, a escolha do campo onde serão colhidos os dados, bem como dos participantes é proposital, isto é, o pesquisador os escolhe em função das questões de interesse do estudo e também das condições de acesso e permanência no campo e disponibilidade dos sujeitos.

Os dados foram coletados com os participantes utilizando-se os instrumentos descritos a seguir.

3.3 Técnicas de coleta de dados

Neste estudo, foram utilizados questionários e entrevistas para a coleta de dados. O questionário é um instrumento de coleta de dados que permite com significativa exatidão, coletar os dados que se desejam tendo ainda dois aspectos relevantes: o anonimato, que para os respondentes é uma garantia de segurança; e a possibilidade de ser aplicado ao mesmo tempo para várias pessoas, conforme sublinham Cervo e Bervian (2002). Acerca deste último aspecto, Porto (2005) afirma que nas organizações é entendido que o uso de questionários validados traz economia e rapidez na elaboração de diagnósticos.

O questionário formatado para a pesquisa (APÊNDICE A) foi composto de quatro partes:

- a) Parte 1: dados demográficos dos sujeitos (idade, sexo, estado civil, tempo de atuação no sistema prisional, tempo de atuação na instituição atual, cargo atual e tempo no cargo atual);
- b) Parte 2: IPVO, inventário de perfis de valores organizacionais, que se constituem no componente fundamental na expressão e na percepção da identidade das organizações por parte dos respondentes, uma vez que os

valores são elementos integradores por serem compartilhados pelo grupo. A escala utilizada foi validada por Oliveira e Tamayo (2004), conforme apresentado por Tamayo (2008, p. 323-325).

- c) Parte 3: EVT, escala de valores relativos ao trabalho, que busca compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho e, por isso, as motivam a trabalhar. A escala utilizada foi validada por Porto e Tamayo (2003), conforme apresentado por Porto e Tamayo (2008, p. 304-305).
- d) Parte 4: sete perguntas abertas sobre o trabalho dos agentes (valores organizacionais, valores no trabalho, resultados esperados, outras organizações que competem com o sistema prisional ou socioeducativo, ameaças no trabalho, ameaças no sistema, clientes do seu trabalho) e um espaço aberto para dúvidas, sugestões ou considerações que os respondentes julgassem pertinentes.

Após a análise dos dados obtidos por meio desses questionários, foi elaborado um roteiro de entrevistas (APÊNDICE B). Os benefícios que a entrevista agrega à pesquisa são grandes: aliadas a outros instrumentos de coleta, elas enriquecem sobremaneira o trabalho do pesquisador.

A esse respeito, Yin (2005, p.116) relata:

Uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas. Pode-se ficar surpreso com essa observação, por causa da associação usual que se faz entre as entrevistas e o método de levantamento de dados.

Sobre as entrevistas, Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2001, p. 168) relatam:

Por sua natureza interativa, a entrevista permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente, através de questionários explorando-os com profundidade. [...] De um modo geral, as entrevistas qualitativas são muito pouco estruturadas, sem um fraseamento e uma ordem rigidamente estabelecidos para as perguntas, assemelhando-se muito a uma conversa. Tipicamente o trabalhador está interessado em compreender o significado atribuído pelos sujeitos a eventos, situações, processos ou personagens que fazem parte de sua vida cotidiana.

Tendo em vista os resultados da análise dos dados do questionário, o roteiro foi elaborado de modo a aprofundar as questões centrais relativas aos valores organizacionais e aos valores do trabalho dos agentes abordados. As entrevistas duraram, em média, cerca de 40 minutos.

Os dados obtidos em ambas as fases de coleta foram analisados conforme descrito a seguir.

3.4 Técnicas de análise de dados

Para os dados coletados por meio de questionários, a análise contou com estatística descritiva, univariada (medidas de posição e de dispersão) e bivariada (estudos de correlações e comparação de medianas), para os dados das três primeiras partes do questionário. Neste contexto, foram realizadas análises descritivas, de médias e de correlações com a finalidade de obter resultados mais específicos e objetivos a partir da massa de dados levantada. Também foram feitos estudos de caráter descritivo relativos às análises das correlações e médias obtidas com base nos valores fornecidos pelos respondentes ao longo dos questionários. Tendo em vista a violação das condições de normalidade dos dados, o que é comum nesse tipo de pesquisa, em virtude da própria escala (tipo Likert), os testes realizados foram de natureza não paramétrica. No caso de comparação de medianas, foram realizados 120 testes não paramétricos (Mann-Whitney ou Kruskal-Wallis, conforme categorização das respostas). No caso de correlação, foram realizados 174 testes não paramétricos de Spearman.

Os dados qualitativos desta pesquisa, oriundos das questões abertas do questionário e da realização das entrevistas, foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo, que, para Laville e Dionne, (1999, p. 214-215), “permite abordar uma grande diversidade de objetos de investigação: atitudes, valores, representações, mentalidades, ideologias, etc”. Para operacionalizá-la, foi seguida a orientação de Melo *et al.* (2007), que descrevem três etapas. A primeira prende-se à

preparação dos dados: no caso dos questionários, as respostas foram transcritas e organizadas por pergunta; no caso das entrevistas, foram transcritas integralmente e as respostas foram organizadas em arquivos de texto que facilitaram seu manuseio.

Na segunda etapa, a tabulação quantitativa, as respostas foram lidas e codificadas, pergunta a pergunta, de modo a se observar todas as percepções dos agentes abordados e a recursividade de cada uma delas em seus relatos (MELO *et al*; 2007).

Na terceira etapa, os temas abordados que não faziam parte das perguntas abertas do questionário ou do roteiro estruturado foram observados, de modo a dar profundidade à análise, considerando-se questões inicialmente não tratadas pelos objetivos da dissertação, mas consideradas importantes, dignas da fala dos entrevistados (MELO *et al*; 2007).

Por fim, as categorias de análise foram definidas *a priori*, em virtude das opções em termos dos modelos teóricos adotados (PORTO; TAMAYO, 2003; OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), sendo seus valores definidos como alvos centrais da análise.

4. CONTEXTO: OS SISTEMAS E OS AGENTES ENVOLVIDOS

Neste capítulo são detalhados os sistemas prisional e socioeducativo e o trabalho de seus agentes.

4.1. O sistema prisional e o sistema socioeducativo

Embora tenham finalidades parecidas, os dois sistemas nos quais trabalham os agentes prisionais e os agentes de segurança socioeducativos constituem universos muito diferentes.

O sistema prisional existe para segregar do convívio social as pessoas maiores de idade que, de alguma forma, infringiram a lei e foram julgadas e condenadas. No Sistema socioeducativo, deixa-se de praticar uma relação estritamente punitiva e adota-se uma relação de inclusão dos menores em conflito com a lei.

O sistema prisional brasileiro atualmente é regido pela Lei 7.210, de 11 de julho de 1984 (KLOCH; MOTTA, 2008), a qual define a forma de execução da pena e divide o sistema prisional em função do regime de cumprimento da pena. Esses estabelecimentos penais são classificados como:

- a) Cadeias públicas, chamadas também de “unidades prisionais avançadas”, destinam-se ao recolhimento de pessoas em caráter provisório. A mesma lei exige que cada comarca tenha sua cadeia pública, para garantir a permanência do segregado perto de seus familiares. Também podem ser chamados de “presídios regionais” em alguns estados e receberem pessoas condenadas que aguardam vagas em penitenciárias.
- b) Penitenciárias, destinadas ao recebimento de pessoas já condenadas a pena privativa da liberdade. São classificadas como: penitenciária de segurança

máxima especial; penitenciária de segurança média ou máxima; e penitenciária feminina.

Existem ainda os seguintes estabelecimentos: colônias agrícolas, industriais ou similares, estabelecimentos para idosos, casas do albergado, centros de observação criminológica, hospitais de custódia e tratamento psiquiátrico e patronato (KLOCH; MOTTA, 2008).

O estado de Minas Gerais possui 8.312 vagas no sistema carcerário, 18.809 presos e 28 unidades prisionais, segundo relatório do Congresso Nacional, em conjunto com a Pastoral Carcerária da CNBB (CDHM, 2006, p. 20). Nesse relatório, sugere-se, como medida para resolver os problemas identificados a implantação da metodologia aplicada pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC) por todas as comarcas de Minas Gerais. Este programa sustenta-se no cumprimento da legislação de execução penal em vigor com respeito à dignidade da pessoa humana, à valorização dos sentenciados, ao apoio comunitário e a um trabalho com função específica em cada um dos regimes de prisão. Inclui, ainda, frequência a cursos de alfabetização e de escolarização formal, bem como a participação da família na recuperação dos sentenciados, com o propósito de restabelecer os laços afetivos. Outras medidas relevantes são: promover a qualificação de forma adequada para os agentes prisionais e maior aplicação pelo Judiciário de penas alternativas e restaurativas.

O sistema prisional mineiro, especificamente na região metropolitana de Belo Horizonte, é composto por 17 unidades, segundo a Secretaria de Estado da Defesa Social, SEDS, assim distribuídas:

1. Casa do Albergado Presidente João Pessoa (CAPJP), no bairro São Francisco, em Belo Horizonte;
2. Centro de Apoio Médico e Pericial (CAMP) na cidade de Ribeirão das Neves;
3. Complexo Penitenciário Feminino Estevão Pinto (CPFEP), no bairro Horto; em Belo Horizonte;

4. Presídio Feminino José Abranches Gonçalves (PRFJAG), em Ribeirão das Neves;
5. Penitenciário José Maria Alkimin (PJMA), em Ribeirão das Neves;
6. Complexo Penitenciário Nelson Hungria (CPNH), em Contagem;
7. Penitenciária Professor Jason Soares de Albergaria (PPJSA), em São Joaquim de Bicas;
8. Presídio Antônio Dutra Ladeira (PRADL), em Ribeirão das Neves;
9. Presídio Inspetor José Martinho Drumond (PRIJMD), no Complexo da Penitenciária José Maria Alkimin, em Ribeirão das Neves;
10. Presídio de Vespasiano, em Vespasiano;
11. Centro de Remanejamento do Sistema Prisional de Belo Horizonte (CERESP-BH), em Belo Horizonte;
12. Presídio de São Joaquim de Bicas (PRSJB), em São Joaquim de Bicas;
13. Presídio de Sete Lagoas, em Sete Lagoas;
14. Presídio de Pedro Leopoldo, em Pedro Leopoldo;
15. Centro de Remanejamento do Sistema Prisional Centro-Sul (antigo DEOESP), em Belo Horizonte;
16. Centro de Remanejamento do Sistema Prisional de Betim (CERESP), em Betim; e
17. Presídio de Santa Luzia, em Santa Luzia.

No que tange ao sistema socioeducativo, os tipos de atendimento praticado no País são, basicamente, três: internação provisória, internação e semiliberdade. Entende-se por internação provisória, também chamada “acautelamento”, aquela internação anterior à sentença determinada pelo prazo máximo de 45 dias. Internação é uma medida privativa da liberdade, podendo durar no máximo três anos. Esta pena garante ao adolescente todos os direitos, exceto o direito de ir e vir. A semiliberdade é entendida como uma ação socioeducativa que cerceia o direito de ir e vir em parte do tempo. Ou seja, o adolescente tem atividades externas, que fazem parte do seu processo de reeducação (SINASE, 2008).

As unidades de atendimento socioeducativo de internação e de semiliberdade que compõem o sistema socioeducativo somam 190 unidades as primeiras e 76 unidades as últimas, sendo que: na região Sul são 35 unidades de internação e 9

unidades de semiliberdade; na região Sudeste, 35 unidades de internação e 29 unidades de semiliberdade; na região Centro-Oeste, 16 unidades de internação e 7 unidades de semiliberdade; na região Norte, 21 unidades de internação e 8 unidades de semiliberdade; e na região Nordeste, 35 unidades de internação e 23 unidades de semiliberdade (SINASE, 2008).

Estratificando por região, é possível comparar os números de adolescentes sob a tutela do sistema socioeducativo e a totalidade dos adolescentes com idade entre 12 e 18 anos. Do total de 25.030.970 jovens brasileiros, 39.578 estão sob a tutela do sistema socioeducativo. Na região Centro-Oeste, o total é 1.704.139, e destes 3.601 estão sob a tutela desse sistema. Na região Sudeste, dos 9.790.356, 22.022 estão sob a tutela do referido sistema. Na região Sul, dos 3.406.985, 6.413 estão sob a tutela do sistema. Na região Norte, dos 2.180.849, 2.048 estão sob a tutela do sistema. Na região Nordeste, dos 8.417.089, 5.494 estão sob a tutela do sistema socioeducativo (SINASE, 2008).

O Sistema Socioeducativo na região metropolitana de Belo Horizonte compõe-se de 15 unidades, havendo 25 em todo o estado. Segundo a Secretaria de Estado da Defesa Social, SEDS, elas estão assim distribuídas:

1. Centro de Internação Provisória Dom Bosco (CEIP/DB), no bairro Santa Tereza, em Belo Horizonte;
2. Centro de Internação Provisória São Benedito (CEIP/SB), também no bairro Santa Tereza, em Belo Horizonte;
3. Centro Socioeducativo Santa Terezinha (CSEST), também no bairro Santa Tereza, em Belo Horizonte;
4. Centro de Reeducação Social São Jerônimo (CRSSJ), no bairro Horto, em Belo Horizonte;
5. Centro Socioeducativo de Sete Lagoas (CSESL), no Distrito de Wenceslau Brás, em Sete Lagoas;
6. Centro Socioeducativo Santa Helena (CSESH), no bairro Distrito Industrial, no Vale do Jatobá;
7. Centro Socioeducativo Santa Clara (CSESC), no bairro Capitão Eduardo, em Belo Horizonte;

8. Centro Socioeducativo de Justinópolis, no bairro Justinópolis, em Ribeirão das Neves;
9. Centro de Atendimento ao Adolescente (CEAD), no bairro Lindeia, em Contagem;
10. Centro de Atendimento e Reeducação do Adolescente (CARESAMI), no bairro Jardim Triângulo, em Uberaba;
11. Centro de Internação e Apoio ao Adolescente de Patrocínio CIAAP), no bairro Morada Nova, em Patrocínio;
12. Socioeducativo São Francisco de Assis (CSESFA), no bairro Santos Dumont II, em Governador Valadares;
13. Centro Socioeducativo São Cosme (CSESC/TO), no bairro São Jacinto, em Teófilo Otoni;
14. Centro Socioeducativo Nossa Senhora Aparecida (CSENSA), no bairro Industrial, em Montes Claros;
15. Centro Socioeducativo Uberlândia (CSEUB), no bairro Dom Almir, em Uberlândia;
16. Centro Socioeducativo Divinópolis (CSEDV), no bairro Floramar, em Divinópolis;
17. Centro Socioeducativo do Adolescente de Pirapora (CESAP), no bairro Jardim Primavera, em Pirapora;
18. Centro de Internação Provisória Santa Bárbara (CEIP/SL), no bairro Santa Luzia, em Sete Lagoas;
19. Projeto Gerando Vidas, Semiliberdade de Governador Valadares, no bairro Baguari, em Governador Valadares;
20. Centro Socioeducativo de Juiz de Fora, no bairro Santa Lúcia, em Juiz de Fora;
21. Semiliberdade São Pedro, no bairro Ouro Preto;
22. Semiliberdade São Geraldo, no bairro Santa Terezinha, em Belo Horizonte;
23. Semiliberdades Instituto Pauline Reichstul, Unidade Alpes, no bairro Nova Suíça, em Belo Horizonte;
24. Unidade Amazonas, no bairro Gameleira, em Belo Horizonte;
25. Pólo de Evolução das Medidas Socioeducativas, PEMSE, no bairro de Lourdes, em Juiz de Fora;

O sistema prisional e o sistema socioeducativo constituem-se em espaços de trabalho institucionalizados, nos quais seus trabalhadores têm formalizadas suas atribuições, as quais são realizadas pautando-se em valores organizacionais e do trabalho de seus profissionais, sendo os agentes parte deles.

4.2. O trabalho dos agentes prisionais e dos agentes socioeducativos

Segundo Correia, Santos e Bodê (2006), a profissão do agente prisional envolve uma gama de relacionamentos com pessoas que cometeram crimes e estão cumprindo pena, num processo de ressocialização previsto na legislação brasileira que aborda o assunto, bem como na área de direitos humanos.

O agente prisional tem consciência de que violência trará sempre mais violência. Sempre lhe é solicitado algum tipo de ajuda para sanar problemas simples, quer seja de alguma perda de benefícios ou de algum sofrimento físico pelo qual o preso esteja passando (CORREIA; SANTOS; BODÊ, 2006).

As necessidades dos detentos, para serem externadas, sempre encontrarão primeiramente no agente prisional a possibilidade de ser resolvida. Paradoxalmente, o agente prisional entende que está diante de um ser humano em processo de ressocialização, que precisa de ajuda, mas que, ao mesmo tempo, sabe tratar-se de uma pessoa que ali se encontra porque cometeu atos os mais diversos possíveis, não aceitos, considerados ilícitos pela sociedade. Ele sabe também que aquele indivíduo não pensará duas vezes se tiver a oportunidade de subverter a ordem, podendo até fazer do agente prisional uma nova vítima (CORREIA; SANTOS; BODÊ, 2006).

Geralmente, o agente prisional toma conhecimento da ação que levou o detento a ser submetido ao processo de privação da liberdade. Logo se estabelece um paradoxo: ao mesmo tempo em que entende ser necessário auxiliar no processo de ressocialização, a consciência da crueldade do presidiário faz com que um

sentimento permanentemente silencioso de revolta se aposse do agente. Essa situação de conflito entre a razão e o sentimento desencadeia o processo de estresse, cujas consequências são as mais variadas (CORREIA; SANTO; BODÊ, 2006).

Segundo Correia, Santos e Bodê (2006), a atividade penitenciária se desenvolve por ação dos agentes prisionais, que são os elementos incumbidos de garantir a ordem, a disciplina e a segurança interna dos presídios. São eles que dão os primeiros passos para que as outras funções sejam desenvolvidas. Curiosamente, o trabalho dessas pessoas não é reconhecido pela lei de execução penal. O autor aponta que seria promover o detalhamento da operacionalidade da execução da pena no interior dos presídios, o que disciplinaria o trabalho dos agentes prisionais.

A carreira de agente de segurança socioeducativo em Minas Gerais foi criada pela Lei 15.302, de 2004 (MINAS GERAIS, 2004). Preceitua como atividades desses profissionais aquelas descritas em seu artigo 4º, que compreendem: exercer atividades de vigilância e escolta nos espaços intramuros e extramuros nos estabelecimentos da Superintendência de Atendimento às Medidas Socioeducativas, zelando pela integridade física, mental e emocional dos adolescentes em regime de internação e semiliberdade; garantir a integridade do patrimônio e a segurança dos servidores em exercício nas unidades de atendimento; assegurar o cumprimento das medidas socioeducativas; e atuar como orientador no processo de reinserção social do adolescente em conflito com a lei. Essas atividades foram desdobradas em apostila de treinamento elaborada pelo Centro de Internação Provisória Dom Bosco, CEIP/DB (2009), conforme descrito a seguir.

As ações praticadas pelos agentes de segurança socioeducativos devem pautar-se sempre no propósito de reeducar, de encontrar alternativas de convivência social para o adolescente. Além das atividades de vigilância e de escolta nos espaços internos e externos aos muros das unidades de atendimento às medidas socioeducativas, o agente deve zelar pela integridade física, mental e emocional dos jovens internados ou em regime de semiliberdade, bem como preservar a integridade do patrimônio, a segurança dos servidores, dos vigilantes e dos prestadores de serviços. Ele também deve intervir sempre que necessário com

ações socioeducativas visando à reinserção social do adolescente em conflito com a lei.

Dentre as ações que rotineiramente o agente socioeducativo deve praticar, podem ser mencionadas:

- a) Registro de irregularidades e fatos relevantes para o atendimento ao adolescente no livro de ocorrências, visando subsidiar o atendimento socioeducativo por parte da equipe e levar ao conhecimento do superior hierárquico.
- b) Revistar e identificar o adolescente e seus pertences quando da admissão ou demissão e nos casos de transferência ou audiência nas unidades socioeducativas, bem como nas movimentações internas e externas.
- c) Fazer a identificação, revista e acompanhamento de todas as pessoas que visitam as unidades, de acordo com procedimentos existentes.
- d) Revistar funcionários e vistoriar seus pertences, sempre que for solicitado pelo diretor geral.
- e) Realizar vistoria nas cargas e nos veículos que entrarem nas unidades.
- f) Acompanhar movimentos internos para atendimento aos adolescentes.
- g) Fazer e controlar a movimentação dos adolescentes sempre que for necessário conduzi-los a outro setor, interna ou externamente, para algum tipo de atendimento ou prática de atividade recreativa e cultural.
- h) Fazer a conferência diária e a contagem de adolescentes na unidade, bem como suas condições físicas.
- i) Realizar intervenções direta ou indiretamente sempre que surgirem situações de emergência na unidade de atendimento, por meio de contenção, e utilizar de ações sócioeducativas, depois de controlada a situação.
- j) Participar de reuniões sempre que convocado e zelar pela ordem, segurança e disciplina no interior das unidades.

No mesmo documento (CEIP/DB, 2009) está explícito que esses profissionais estão sujeitos às determinações contidas no regulamento disciplinar que aborda as ações a serem tomadas sobre a visita aos adolescentes, sendo este conduzido por um procedimento operacional padrão identificado como POP 04.018, que versa sobre

cadastro e liberação da entrada de visitas do tipo social ao adolescente, e outro identificado por POP 04.19, que trata da realização da revista no visitante e em seus pertences.

Quanto à composição do quadro desses agentes, de acordo com o manual do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE, 2008), a determinação do número de pessoas envolvidas no atendimento socioeducativo dar-se-á em função do tipo de atendimento e das necessidades dos adolescentes. Para entidades que executam a medida socioeducativa de prestação de serviço à comunidade, a equipe deve ter, no mínimo, um técnico para cada vinte adolescentes, um “referência socioeducativo” para grupo de até dez adolescentes e um orientador socioeducativo para, no máximo, dois adolescentes. Entende-se por referência e por orientador socioeducativo pessoas dos locais de prestação de serviço dos adolescentes, cuja responsabilidade é acompanhar o cumprimento da medida imposta. Para entidades que executam a medida socioeducativa de semiliberdade, o manual prescreve para o atendimento de vinte adolescentes um quadro composto por um coordenador técnico, um assistente social, um psicólogo, um pedagogo, um advogado, dois socioeducadores em cada jornada e, ainda, um coordenador administrativo e demais cargos administrativos em consonância com a demanda do atendimento. Para entidades que executam a medida socioeducativa de internação, considerando o atendimento a quarenta adolescentes, o prescrito é uma equipe composta por um diretor, um coordenador técnico, dois assistentes sociais, dois psicólogos, um pedagogo, um advogado e pessoal necessário à prática da saúde, esporte, escolarização, cultura, lazer, profissionalização e administração. O número de socioeducadores deve ser na proporção de um para, no máximo, cada grupo de cinco adolescentes. Na condição de adolescente em custódia hospitalar, é necessário um socioeducador para cada custodiado, se o atendimento exigir acompanhamento permanente.

Por fim, quando a situação do adolescente envolver alto risco de fuga, é necessário manter dois socioeducativos para cada adolescente. Há, ainda, a possibilidade de utilizar-se um agente de segurança socioeducativo para dois adolescentes em função de situações especiais – por exemplo, o risco da prática do suicídio ou outros desarranjos de cunho emocional ou mental.

O contexto de trabalho e o trabalho em si dos agentes prisionais e dos agentes socioeducativos se dão no contato diário com sujeitos apenados por diversos motivos, e são susceptíveis a situações que envolvem riscos variados. Daí a importância dos valores que sustentam seu desempenho em seu cotidiano de trabalho.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A finalidade deste capítulo é apresentar os dados coletados, bem como analisar os resultados neles detectados. Serão apresentados, inicialmente, os dados quantitativos coletados e, num segundo momento, os dados qualitativos. Em ambos os casos, inicia-se com a descrição dos agentes abordados. As variáveis trabalhadas nesta parte do estudo estão em conformidade com os modelos analíticos adotados, a saber: de valores organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004) e de valores no trabalho de Porto e Tamayo (2003).

5.1. Caracterização dos respondentes

Os dados demográficos dos agentes que responderam ao questionário trataram de sexo, idade, estado civil, vínculo de trabalho, tempo no cargo, tempo na organização, tempo no sistema prisional e período do curso que o aluno estava matriculado quando da coleta de dados. Em todos eles foram também diferenciados agentes prisionais de agentes socioeducativos.

A primeira distinção refere-se ao fato de os respondentes serem agentes prisionais ou socioeducativo. Dos 39 respondentes, 23 são prisionais e 16 são socioeducativos. A tabela 1 exibe tais frequências e permite observar que 59,0% pertencem ao primeiro grupo e 41,0% ao segundo.

Tabela 1 – Frequências relativa e absoluta da amostra por cargo atual

Amostra	Total	
	Q	%
Cargo atual		
Agente prisional	23	59,0
Agente socioeducativo	16	41,0
Total	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados exibidos na tabela 2 mostram que 82,6% dos indivíduos abordados na primeira fase da coleta de dados são homens, enquanto 17,4% são mulheres. Em termos absolutos, essa representatividade corresponde a 32 agentes do sexo masculino e 7 do sexo feminino. As frequências observadas para os dois grupos diferentes de agentes seguem um perfil similar ao verificado para a amostra total.

Tabela 2 – Frequências relativa e absoluta da amostra por sexo

Amostra \ Sexo	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
Masculino	19	82,6	13	81,2	32	82,1
Feminino	4	17,4	3	18,8	7	17,9
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Na tabela 3, é possível verificar que dos 39 agentes abordado, 61,5% estão inseridos na faixa etária de 31 a 45 anos e 10,3% já possuem idade acima de 45 anos. Nota-se ainda que o perfil observado para os agentes socioeducativos difere do padrão geral, dado que a quantidade de respondentes que possuem até 30 anos é próxima ao número de indivíduos que têm de 31 a 45.

Tabela 3 – Frequências relativa e absoluta da amostra por faixa etária

Amostra \ Idade	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	Q
até 30 anos	3	13,0	8	50,0	11	28,2
de 31 a 45 anos	17	74,0	7	43,7	24	61,5
acima de 45 anos	3	13,0	1	6,3	4	10,3
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao estado civil dos agentes abordados, 61,5% dos pesquisados são casados ou em regime de união estável e 33,3% são solteiros. No caso da amostra de agentes prisionais, a diferença entre as frequências relativas destas duas categorias é razoavelmente menos expressiva, como pode ser verificado na tabela 4.

Tabela 4 – Frequências relativa e absoluta da amostra por estado civil

Estado civil \ Amostra	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	Q
solteiro	9	39,1	4	25,0	13	33,3
casado/união estável	12	52,2	12	75,0	24	61,5
outros	2	8,7	0	0,0	2	5,1
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

A análise dos dados relativos ao vínculo de trabalho mostra concentrações quase similares de funcionários efetivos e contratados na amostra total e de agentes prisionais, com leve superioridade para o número de efetivos. Já o perfil observado para os grupos de agentes socioeducativos mostra porcentagens similares para os dois tipos de vínculos de trabalho (TAB. 5).

Tabela 5 – Frequências relativa e absoluta da amostra por vínculos de trabalho

Vínculo de trabalho \ Amostra	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
Efetivo	13	56,5	8	50,0	21	53,8
Contratado	10	43,5	8	50,0	18	46,2
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados exibidos na tabela 6 mostram as distribuições dos respondentes em relação ao tempo de atuação no cargo de agente. No contexto relativo à amostra total, 51,4% estão inseridos na categoria que corresponde a uma experiência de 1 a 5 anos, seguidos de outros 23,1% na faixa “menos de 1 ano“. Esse mesmo perfil se repete para as amostras parciais, referentes aos dois grupos diferentes de agentes, com um único ponto a ser ressaltado: a presença de três agentes prisionais que possuem uma experiência de 16 a 20 anos no cargo.

Tabela 6 – Frequências relativa e absoluta da amostra por tempo no cargo

Amostra Tempo no Cargo	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
menos de 1 ano	3	13,0	6	37,5	9	23,1
de 1 a 5 anos	13	56,5	7	43,8	20	51,3
de 6 a 10 anos	4	17,5	2	12,5	6	15,4
de 11 a 15 anos	0	0,0	1	6,2	1	2,6
de 16 a 20 anos	3	13,0	0	0,0	3	7,7
mais de 20 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Na tabela 7, que sintetiza a distribuição dos respondentes por tempo de atuação na mesma organização, apesar dos percentuais diferentes dos apresentados na tabela anterior, verifica-se que o perfil de distribuição das frequências é bastante similar, com concentração de respondentes nas três primeiras categorias e, novamente, os três agentes prisionais que já possuem de 16 a 20 anos de experiência no contexto abordado.

Tabela 7 – Frequências relativa e absoluta da amostra por tempo na mesma organização

Amostra Tempo na mesma organização	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
menos de 1 ano	2	8,7	5	31,3	7	17,9
de 1 a 5 anos	15	65,3	8	50,0	23	59,0
de 6 a 10 anos	3	13,0	3	18,7	6	15,4
de 11 a 15 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
de 16 a 20 anos	3	13,0	0	0,0	3	7,7
mais de 20 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Novamente, encontra-se na tabela 8 um perfil similar àqueles já verificados nas duas distribuições anteriores, com maior concentração de respondentes na categoria de “1 a 5 anos” de trabalho no sistema a que pertence (prisional ou socioeducativo) e outros percentuais mais significativos nas categorias adjacentes a esta. Além disso, nota-se a presença de três agentes prisionais que já possuem de 16 a 20 anos de tempo de trabalho no sistema.

Tabela 8 – Frequências relativa e absoluta da amostra por tempo no sistema prisional ou socioeducativo

Amostra \ Tempo no sistema	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
menos de 1 ano	2	8,7	5	31,3	7	17,9
de 1 a 5 anos	15	65,3	8	50,0	21	53,8
de 6 a 10 anos	3	13,0	3	18,7	8	20,5
de 11 a 15 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
de 16 a 20 anos	3	13,0	0	0,0	3	7,7
mais de 20 anos	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados exibidos na tabela 9 mostram as frequências relativa e absoluta dos agentes abordados de acordo com o período do curso em que se encontravam matriculados quando da coleta de dados. Observa-se na amostra total que os percentuais concentram-se nos três primeiros períodos, com destaque para o primeiro, que agrupa 41% do total. Dos três indivíduos que já se encontram no quarto e no quinto período, dois são agentes prisionais e o outro é um agente socioeducativo.

Tabela 9 – Frequências relativa e absoluta da amostra por período do curso

Amostra \ Período do curso	Agentes Prisionais		Agentes socioeducativos		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%
1º	10	41,7	6	37,5	16	41,0
2º	1	4,2	6	37,5	7	17,9
3º	10	41,7	3	18,7	13	33,3
4º	2	8,3	0	0,0	2	5,1
5º	0	0,0	1	6,3	1	2,6
Total	23	100,0	16	100,0	39	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

Resumidamente, a maior parte dos respondentes é constituída de agentes prisionais, homens, na faixa etária de 31 a 45 anos, casados, com vínculo efetivo, de 1 a 5 anos no cargo, na mesma organização e no sistema, cursando o primeiro período do curso.

5.2 Valores organizacionais e valores do trabalho dos respondentes

As medidas descritivas e os resultados dos testes realizados, assim como outros dados qualitativos coletados por meio dos questionários, são esclarecidos neste item.

A tabela 10 exhibe as estatísticas descritivas dos **valores organizacionais** da amostra total abordada, conforme modelo analítico adotado, ou seja, Oliveira e Tamayo (2004). Verifica-se que *bem-estar* apresenta concentração de dados extremamente baixa se comparada às demais. O percentil 25 é próximo de 0 e a média é a única que se aproxima de 1. Outro valor organizacional com patamar pouco elevado é *autonomia*, com mediana e média próximas de 2 e uma variabilidade razoavelmente maior que a observada para *bem-estar*. Na situação oposta, com um nível de valores bem mais elevado, encontra-se *conformidade*, única variável com média superior a 3 e mediana próxima de 4. Já a variabilidade é uma das menores observada entre os oito valores organizacionais. Outro valor que se destaca por uma concentração de dados num patamar mais elevado é *domínio*, com valores que se situam próximos de 3 e uma dispersão considerável.

Tabela 10 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes, no total

Valores Organizacionais	Medidas	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Autonomia		1,95	1,062	1,3	2,0	2,8
Bem-estar		1,06	0,884	0,3	0,8	1,7
Realização		2,54	1,223	1,8	2,4	3,6
Domínio		3,00	0,926	2,3	3,2	3,7
Prestígio		2,54	1,154	1,8	2,5	3,5
Conformidade		3,54	0,841	3,1	3,7	4,0
Tradição		2,39	0,811	2,0	2,6	2,8
Preocupação com a coletividade		2,53	1,148	1,6	2,6	3,3

Fonte: Dados da pesquisa

Estes dados indicam que apenas conformidade está situado em um nível considerado elevado ou satisfatório (maior que 3,5), o que se explica pela junção de elevado nível de formalização dos procedimentos que envolvem o trabalho dos agentes e, também, da ocorrência de contingências que envolvem riscos diversos.

Os valores organizacionais *realização*, *domínio*, *prestígio* e *preocupação com a coletividade* estão situados em intervalo considerado mediano (entre 2,5 e 3,5), o que mostra que os agentes, em geral, percebem de modo mais discreto que a organização comunga do atingimento de objetivos, de exclusividade no trato de suas questões (o que é curioso, já que detém certo monopólio quanto ao serviço que presta à sociedade), de destaque perante a sociedade e de senso de coletividade, o que é crucial para efetividade do serviço prestado. Por fim, *autonomia*, *bem-estar* e *tradição* foram apurados como baixos ou insatisfatórios (abaixo de 2,5), o que mostra debilidades em termos de processo de tomada de decisão (muito centralizado), de cuidado com seu quadro de pessoal e de costumes mais arraigados, o que pode ser explicado pelo fato de ser recente a formalização das carreiras dos agentes.

No que diz respeito aos agentes prisionais, nota-se que o perfil apresentado é bastante similar ao verificado para a amostra total. Novamente, destacam-se por situarem-se em patamares de dados mais elevados *conformidade* e *domínio*, enquanto na situação oposta encontram-se *autonomia* e *bem-estar*.

Tabela 11 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes prisionais

Valores Organizacionais	Médias	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Autonomia	1,84	1,108	1,0	1,9	2,6
Bem-estar	1,07	0,891	0,3	1,0	1,7
Realização	2,46	1,288	1,8	2,4	3,2
Domínio	2,90	1,031	2,0	3,2	3,7
Prestígio	2,43	1,176	1,5	2,5	3,3
Conformidade	3,58	0,894	3,0	3,6	4,1
Tradição	2,38	0,861	2,0	2,6	2,8
Preocupação com a coletividade	2,48	1,279	1,6	2,4	3,3

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se observar o quadro relativo aos agentes socioeducativos, ratifica-se a similaridade da distribuição dos dados destes com as duas verificadas anteriormente. As mesmas quatro variáveis se destacam pelo padrão de dados mais elevado ou inferior, enquanto os demais valores organizacionais ocupam posições intermediárias.

Tabela 12 – Medidas descritivas dos valores organizacionais dos agentes socioeducativos

Valores Organizacionais	Medidas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Autonomia	2,11	1,006	1,4	2,2	2,9
Bem-estar	1,05	0,903	0,4	0,7	1,7
Realização	2,65	1,154	1,6	2,6	3,8
Domínio	3,14	0,760	2,4	3,3	3,7
Prestígio	2,70	1,141	1,9	2,8	3,8
Conformidade	3,48	0,782	3,3	3,7	4,0
Tradição	2,41	0,761	1,9	2,6	3,0
Preocupação com a coletividade	2,60	0,966	1,6	2,6	3,3

Fonte: Dados da pesquisa

De modo mais sintético, a tabela 13 apresenta um quadro comparativo das médias dos valores organizacionais entre os dois grupos diferentes de agentes abordados e a junção destes resultados na amostra total. É possível verificar que dentre as oito variáveis listadas, em sete os dados referentes aos agentes socioeducativos são mais elevados que aqueles fornecidos pelos agentes prisionais, sendo a única exceção referente ao valor organizacional *bem-estar*, que apresenta índices quase similares para os dois grupos pesquisados.

Tabela 13 – Médias dos valores organizacionais, total e por tipo de agente

Valores Organizacionais	Médias		
	Agentes Prisionais	Agentes socioeducativos	Total
Autonomia	1,84	2,11	1,95
Bem-estar	1,07	1,05	1,06
Realização	2,46	2,65	2,54
Domínio	2,90	3,14	3,00
Prestígio	2,43	2,70	2,54
Conformidade	3,58	3,48	3,54
Tradição	2,38	2,41	2,39
Preocupação com a coletividade	2,48	2,60	2,53

Fonte: Dados da pesquisa

Uma das questões abertas do questionário versava sobre os valores compartilhados na organização do respondente. A este respeito, os agentes prisionais e os socioeducativos frisaram que os valores mais compartilhados na organização são: honestidade, respeito, espírito de equipe, companheirismo, profissionalismo e

lealdade. Todas as respostas dos questionários foram sintetizadas na tabela 14, na qual se pode observar o valor organizacional correspondente, conforme modelo analítico adotado (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), os números dos questionários em que foram observados, tanto nos de agentes prisionais (AP) como nos socioeducativos (ASE), e o total de menções a tal conteúdo. Assim, os valores observados nas respostas mais recursivas são: *preocupação com a coletividade, autonomia, bem-estar e realização*, o que não encontrou correspondência com as médias apresentadas anteriormente. Convém destacar que o valor *tradição* não foi observado em nenhuma citação, o que reflete a jovialidade das carreiras e, também, possíveis mudanças estruturais que os dois sistemas vêm passando.

Tabela 14 – Valores compartilhados na organização, segundo os respondentes

Respostas	Valor	AP	ASE	Total
Honestidade	PC	1,12,14,17,19,21	30,32,33,35	10
Espírito de equipe	A	1,5,8,14	26,30,37	7
Respeito	PC	2,6,12,19	32,33	6
Companheirismo	BE	12,15	30,34,37,39	6
Profissionalismo	R	3,5,6,17, 21	39	6
Lealdade	PC	5,14,15, 21	39	5
União	A	10,17	34,36	4
Amizade	BE	2,21	36,37	4
Compromisso	R	2,3,21	34,36	4
Humanismo	BE	21,23	33	3
Hierarquia	C	4,10	27	2
Disciplina	D	1,21		2
Pontualidade	P	5	35	2
Autoritarismo	D	22	38	2
Ética	C	6	35	2
Legalidade	C	15	38	2
Desrespeito, nepotismo	D	4		1
Prestígio	P	20		1
Trabalho padronizado.	D	10		1
Relacionamento informal (QI, "quem indica")		11		1
Crescimento	R	20		1
Egoísmo		22		1
Falta de meritocracia			25	1
Competitividade.	C		27	1
Valor de ter e não o de ser	D		31	1
Não respondeu		7,13,16, 18	24,28,29	7

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

A – Autonomia; BE - Bem-estar; R – Realização; D – Domínio; P – Prestígio; C – Conformidade; T – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade.

Com vistas a aprofundar a compreensão a respeito dos valores organizacionais, os escores dos respondentes foram classificados em três faixas: maiores que 3,5,

elevado, forte, muito importante; entre 2,5 e 3,5, médio, mediano, intermediário; e menos que 2,5, baixo, frágil, pouco importante. Na tabela 15, podem-se observar os percentuais de respondentes, por nível de avaliação dos valores organizacionais, para a amostra total e para os dois grupos de agentes abordados.

Tabela 15 – Percentuais de respondentes por níveis de avaliação dos valores organizacionais, total e por tipo de agentes

Valores organizacionais \ Amostras Níveis	Agentes Prisionais			Agentes socioeducativos			Total		
	E	M	B	E	M	B	E	M	B
Autonomia	4,3	30,4	65,3	6,3	31,3	62,4	5,1	30,8	64,1
Bem-estar	0,0	8,7	91,3	0,0	18,8	81,2	0,0	12,8	87,2
Realização	21,7	26,1	52,2	31,2	18,8	50,0	25,6	23,1	51,3
Domínio	30,4	34,8	34,8	43,8	31,2	25,0	35,9	33,3	30,8
Prestígio	21,7	43,5	34,8	37,5	25,0	37,5	28,2	35,9	35,9
Conformidade	60,9	34,8	4,3	62,4	18,8	18,8	61,5	28,2	10,3
Tradição	4,4	47,8	47,8	0,0	56,2	43,8	2,6	51,3	46,2
Preocupação com a coletividade	21,7	26,1	52,2	12,4	43,8	43,8	17,9	33,3	48,7

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: E = elevado, forte, muito importante; M = médio, mediano intermediário ; B = baixo, frágil, pouco importante

Para os três grupos de estudo, o valor *bem-estar* apresenta grande disparidade das demais, por não apresentar nenhuma concentração de dados na faixa de avaliação “elevado, forte, muito importante”. Seguindo o mesmo padrão deste valor, porém com distribuições razoavelmente menos extremas, encontram-se os valores organizacionais *autonomia* e *tradição*, que também concentram grande parte dos dados na categoria “baixo, frágil, pouco importante” e muito pouca expressividade na faixa de avaliação “elevado”. *Conformidade* é o valor que mais se destaca nos três grupos de estudo pelos altos percentuais encontrados na categoria “forte, muito importante” e frequências bem menos expressivas na faixa “frágil, pouco importante”. *Domínio* e *prestígio* apresentam tendência similar, mas com distribuições um pouco mais homogêneas entre os três níveis de avaliação.

A tabela 16 mostra as estatísticas descritivas dos dados relativos aos **valores no trabalho** para a amostra total pesquisada, em conformidade com o modelo de valores no trabalho de Porto e Tamayo (2003). Evidencia-se no quadro apresentado que *prestígio* é o valor que mais se diferencia dos demais, por apresentar um

patamar de valores bastante inferior. Sua média e mediana estão próximas de 2,6 e a variabilidade não apresenta grande disparidade em relação aos outros valores organizacionais. Porém, as concentrações de dados para *realização no trabalho*, *relações sociais* e *estabilidade* circundam em torno de 4, com destaque para esta última, que contém os valores mais elevados encontrados neste contexto.

Tabela 16 – Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes, no total

Valores no trabalho	Medidas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Realização no trabalho	3,85	0,784	3,5	4,1	4,3
Relações sociais	3,83	0,853	3,5	4,0	4,4
Prestígio	2,67	0,802	2,1	2,6	3,1
Estabilidade	4,16	0,672	3,6	4,3	4,7

Fonte: Dados da pesquisa

Estes dados indicam que os valores *estabilidade*, *realização no trabalho* e *relações sociais* estão situados em um nível considerado elevado ou satisfatório (maior que 3,5), o que se explica, respectivamente, por: a natureza estável dos vínculos de trabalho, principalmente considerando-se os efetivos; o feedback intrínseco do trabalho, cujos resultados o próprio agente percebe no seu cotidiano; e pelos laços que são desenvolvidos, provavelmente em decorrência da natureza e dos riscos envolvidos no trabalho. Já o *prestígio* foi o único valor situado em intervalo considerado mediano (entre 2,5 e 3,5), o que se deve ao próprio conteúdo e à visibilidade sociais que tais funções envolvem.

Considerando-se os agentes prisionais abordados, em especial, pode-se observar que a distribuição dos dados apresenta grande similaridade com o quadro descrito para a amostra total. As médias e medianas conferem destaque novamente aos valores de trabalho *prestígio* e *estabilidade* e as variabilidades não possuem grande disparidade, com exceção do desvio-padrão e da amplitude entre os percentis observados para a *estabilidade*, que apenas ratificam a concentração de valores num patamar mais elevado.

Tabela 17 – Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes prisionais

Valores no trabalho	Medidas	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Realização no trabalho		3,92	0,652	3,5	4,1	4,3
Relações sociais		3,94	0,701	3,5	4,0	4,4
Prestígio		2,73	0,789	2,1	2,8	3,3
Estabilidade		4,23	0,580	3,7	4,3	4,7

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos agentes socioeducativos, o quadro também apresenta características muito similares aos resultados descritos anteriormente (tabelas 15 e 16), não sendo possível detectar nenhum comportamento atípico dentro do padrão observado.

Tabela 18 – Medidas descritivas dos valores no trabalho dos agentes socioeducativos

Valores no trabalho	Medidas	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Realização no trabalho		3,74	0,955	3,4	4,0	4,4
Relações sociais		3,66	1,035	3,5	3,8	4,3
Prestígio		2,58	0,836	2,1	2,6	3,0
Estabilidade		4,06	0,794	3,4	3,9	4,9

Fonte: Dados da pesquisa

Resumidamente, na Tabela 19, pode-se verificar o quadro comparativo entre os dados obtidos para os valores no trabalho dos agentes socioeducativos e prisionais. Note-se que para os quatro valores no trabalho listados, a avaliação conferida pelos agentes prisionais é superior à observada para os indivíduos que compõem o outro grupo, os socioeducativos.

Tabela 19 – Médias dos valores no trabalho, total e por tipo de agente

Valores No trabalho	Médias	Agentes Prisionais	Agentes socioeducativos	Total
Realização no trabalho		3,92	3,74	3,85
Relações sociais		3,94	3,66	3,83
Prestígio		2,73	2,58	2,67
Estabilidade		4,23	4,06	4,16

Fonte: Dados da pesquisa

Quando perguntados no questionário sobre os aspectos importantes do seu trabalho, ou seja, os valores no trabalho, os respondentes concentraram suas respostas em: profissionalismo, segurança, honestidade e espírito de equipe. Do mesmo modo que com os valores organizacionais, todas as respostas dos questionários foram sintetizadas em uma tabela (TAB. 20), na qual se podem observar o valor no trabalho correspondente, conforme modelo analítico adotado (PORTO; TAMAYO, 2003), os números dos questionários em que foram observados, tanto nos de agentes prisionais (AP) como nos socioeducativos (ASE), e o total de menções a cada um dos tais conteúdos. Dessa maneira, os valores observados nas respostas mais recursivas foram: relações sociais e realização no trabalho, o que encontrou certa correspondência com as médias apresentadas anteriormente. Porém, *estabilidade*, que foi o valor com maior média entre os respondentes, foi identificada em apenas três situações (questionários 6 e 10, ambos de agentes prisionais, e 25, de socioeducativo).

Tabela 20 – Valores do trabalho, segundo os respondentes

Respostas	Valores	AP	ASE	Total
Profissionalismo	RT	2,5,7,11,23	26,30,36,37,39	10
Segurança	RS	4,7,17,20	26,27,32,38,39	9
Honestidade	RS	7,9,15,17,19,21	27,34,38	9
Espírito de equipe	RS	4,14,15,17,20,21,22	36,37	9
Comprometimento	RT	16,21	26,34,36,39	6
Respeito	RS	2,12,19	33,34	5
Relacionamento interpessoal	RS	1,9,12,16		4
Disciplina	RT	1,5,12	30	4
Realização	RT	6,8,10,	25	4
Competência	RT	8	27,32,33	4
Legalidade	RS	1,15,20		3
Salário	E	6	25	2
Empenho	RT		37,38	2
Ética, verdade	RS	14		1
Reconhecimento	P		31	1
Ter prestígio	P	6		1
Ter um plano de carreira.	E	10		1
Organização	RT	16		1
Coragem	RS	19		1
Equilíbrio, tolerância	RS	23		1
Não respondeu.		3,13,18	24,28,29,35	7

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

RT - Realização no trabalho; RS - Relações sociais; P – Prestígio; E – Estabilidade.

Visando ao aprofundamento na compreensão a respeito dos valores no trabalho, os escores dos respondentes também foram classificados em três faixas semelhantes às dos valores organizacionais, quais sejam: maiores que 3,5, elevado, forte, muito importante; entre 2,5 e 3,5, médio, mediano, intermediário; e menos que 2,5, baixo, frágil, pouco importante. Na tabela 21, podem-se observar os percentuais de respondentes por nível de avaliação dos valores no trabalho para a amostra total e para os dois grupos de agentes abordados.

Tabela 21 – Percentuais de respondentes por níveis de avaliação dos valores no trabalho, total e por tipo de agentes

Valores no trabalho	Amostras Níveis	Agentes Prisionais			Agentes socioeducativos			Total		
		E	M	B	E	M	B	E	M	B
Realização no trabalho		82,6	13,0	4,4	75	12,5	12,5	79,5	12,8	7,7
Relações sociais		82,6	13,0	4,4	75	12,5	12,5	79,5	12,8	7,7
Prestígio		13,0	52,2	34,8	12,4	43,8	43,8	12,8	48,7	38,5
Estabilidade		82,6	17,4	0,00	75,0	25,0	0	79,5	20,5	0,0

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: E = elevado, forte, muito importante; M = médio, mediano intermediário ; B = baixo, frágil, pouco importante

Verifica-se que o padrão geral é de uma grande concentração de respondentes inseridos na faixa “elevado, forte, muito importante”, com exceção apenas do valor *prestígio*, que apresenta sempre a minoria dos abordados alocados nesta categoria e uma porcentagem bastante significativa no nível de avaliação “baixo, frágil, pouco importante”.

Os escores apurados para os grupos de agentes, quando considerados separadamente, foram semelhantes aos da amostra total, denotando sua homogeneidade. Observando-se os valores organizacionais, os níveis apurados parecem preocupantes, já que a maior parte situou-se em níveis categorizados como medianos ou insatisfatórios. De outro lado, os valores no trabalho perceberam escores mais elevados, concentrando suas médias em níveis elevados. Assim, os valores do trabalho são mais comungados pela maioria dos respondentes que os valores organizacionais. Há ainda que se considerar que os dados qualitativos apontaram para valores organizacionais diferenciados daqueles apurados por meio

das escalas, o que não aconteceu de maneira tão evidente nos valores no trabalho indicados pelos respondentes.

5.2.1. Comparações e correlações entre os dados dos respondentes

Foram efetuados 120 testes de comparação (Mann-Whitney ou Kruskal-Wallis) e 174 de correlação (Spearman), cruzando dados das escalas entre si e entre eles e os dados demográficos dos respondentes. Como os estudos sobre valores são recentes no Brasil e não se encontraram estudos semelhantes com o público alvo, optou-se por realizar todos os cruzamentos possíveis. Daí a quantidade de testes que pudessem fornecer insumos para este estudo e outros no futuro.

Quanto aos resultados dos **testes de comparações** de medianas efetuados para as variáveis demográficas em função das componentes dos valores organizacionais, apenas dois casos retornaram um p-valor inferior ao nível de significância estabelecido de 5%, ou seja, menor que 0,05. Isso indica uma diferença significativa. Estes resultados estão destacados na Tabela 22, em negrito.

Tabela 22 – Resultados dos testes de comparações de medianas das variáveis demográficas em função dos valores organizacionais

Variáveis	Valores								
	A	BE	R	D	P	C	T	PC	
Sexo	0,332	0,408	0,812	0,095	0,218	0,686	0,109	0,486	
Faixa etária	0,159	0,013	0,537	0,264	0,434	0,137	0,550	0,074	
Estado civil	0,833	0,681	0,683	0,864	0,176	0,885	0,972	0,763	
Vínculo de trabalho	0,662	0,270	1,000	0,525	0,396	0,330	0,755	0,185	
Cargo atual	0,324	0,954	0,616	0,423	0,382	0,786	0,909	0,786	
Tempo no cargo	0,311	0,067	0,063	0,414	0,099	0,178	0,527	0,501	
Tempo na organização	0,362	0,153	0,587	0,086	0,338	0,487	0,308	0,660	
Tempo no sistema	0,363	0,069	0,374	0,205	0,333	0,659	0,745	0,688	
Período do curso	0,490	0,808	0,583	0,965	0,026	0,151	0,689	0,368	
Tipo de agente	0,497	1,000	0,582	0,311	0,202	0,828	0,931	0,613	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: A – Autonomia; BE - Bem-estar; R – Realização; D – Domínio; P – Prestígio; C – Conformidade; T – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade.

O primeiro resultado significativo relaciona-se ao cruzamento entre a faixa etária e o valor *bem-estar*. O direcionamento do teste mostra que as categorias extremas da variável demográfica (“menos de 30 anos” e “acima de 45 anos”) são aquelas em

que os escores mais elevados são encontrados. A faixa que se diferencia destas duas por apresentar valores expressivamente baixos para *bem-estar* compreende os respondentes que possuem entre 31 e 45 anos de idade, o que pode ser explicado pelo fato de o sujeito não estar nem no início da carreira, nem próximo de se aposentar. O segundo resultado significativo trata-se do cruzamento entre período do curso e o valor *prestígio*. O direcionamento do teste indica que os escores apurados de respondentes de períodos mais iniciais são maiores que os demais. Isso pode ser compreendido em função de (ainda) não terem tido acesso a informações que podem colocar em dúvida o prestígio da organização perante a sociedade, em seu entendimento.

Na tabela 23, são exibidos os resultados correspondentes aos testes de comparações de medianas para as variáveis demográficas em função dos valores no trabalho. Nenhum p-valor encontrado foi significativo (inferior ao nível de significância de 5%), indicando que os grupos de respondentes, considerando-se todas as possibilidades dos dados demográficos, emitiram respostas semelhantes.

Tabela 23 – Resultados dos testes de comparações de medianas das variáveis demográficas em função dos valores no trabalho

Variáveis	Valores	RT	RS	P	E
Sexo		0,368	0,883	0,971	0,869
Faixa etária		0,680	0,987	0,827	0,859
Estado civil		0,144	0,324	0,170	0,330
Vínculo de trabalho		0,053	0,146	0,253	0,552
Cargo atual		0,753	0,415	0,483	0,537
Tempo no cargo		0,058	0,088	0,494	0,112
Tempo na organização		0,215	0,319	0,553	0,401
Tempo no sistema		0,072	0,087	0,589	0,368
Período do curso		0,383	0,203	0,230	0,016
Tipo de agente		0,817	0,784	0,840	0,942

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: RT - Realização no trabalho; RS - Relações sociais; P – Prestígio; E – Estabilidade.

Quanto aos resultados dos testes de correlações entre as variáveis demográficas e as componentes dos valores organizacionais, os resultados apresentados na tabela 24 indicam que apenas um teste retornou valor considerado significativo, o qual está destacado em negrito.

Tabela 24 – Resultados dos testes de correlações entre variáveis demográficas e valores organizacionais

Valores Variáveis	A	BE	R	D	P	C	T	PC
Sexo	0,158 (0,338)	0,134 (0,416)	-0,039 (0,815)	0,271 (0,096)	0,200 (0,223)	0,065 (0,692)	0,260 (0,110)	0,113 (0,493)
Faixa etária	-0,063 (0,702)	-0,117 (0,478)	0,012 (0,941)	0,138 (0,403)	-0,053 (0,748)	0,246 (0,132)	0,111 (0,502)	0,040 (0,811)
Vínculo de trabalho	0,071 (0,668)	0,179 (0,276)	0,000 (1,000)	0,103 (0,533)	-0,138 (0,403)	0,158 (0,336)	0,051 (0,760)	0,215 (0,188)
Cargo atual	0,160 (0,331)	-0,009 (0,955)	0,081 (0,623)	0,130 (0,430)	0,142 (0,389)	-0,044 (0,790)	0,019 (0,910)	0,044 (0,790)
Tempo no cargo	0,072 (0,664)	-0,119 (0,469)	0,308 (0,056)	0,093 (0,572)	0,208 (0,204)	0,235 (0,149)	-0,052 (0,754)	0,119 (0,472)
Tempo na organização	0,012 (0,941)	-0,062 (0,705)	0,181 (0,271)	0,002 (0,989)	0,177 (0,282)	0,088 (0,593)	-0,245 (0,132)	0,082 (0,620)
Tempo no sistema	0,005 (0,977)	-0,114 (0,491)	0,243 (0,136)	0,041 (0,806)	0,188 (0,251)	0,167 (0,311)	-0,125 (0,448)	0,090 (0,584)
Período do curso	-0,183 (0,265)	-0,178 (0,279)	-0,183 (0,265)	-0,014 (0,931)	-0,449 (0,004)	-0,121 (0,463)	0,099 (0,548)	-0,173 (0,291)
Tipo de agente	0,110 (0,504)	0,000 (1,000)	0,089 (0,589)	0,164 (0,318)	0,207 (0,206)	0,035 (0,831)	0,014 (0,932)	0,082 (0,619)

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: A – Autonomia; BE - Bem-estar; R – Realização; D – Domínio; P – Prestígio; C – Conformidade; T – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade.

O resultado significativo foi observado no cruzamento entre a variável “período do curso” e o valor *prestígio*. Como o coeficiente de correlação *rho* observado é negativo (-0,449), conclui-se que quanto maior o período do curso em que os respondentes se encontram, menores tendem a ser os valores fornecidos por eles para *prestígio*, mantendo-se a mesma relação inversamente proporcional para o caso contrário. As razões para tal comportamento foram discutidas anteriormente, em função dos resultados dos testes de comparação.

Quanto aos valores no trabalho, a tabela 25 apresenta os resultados dos testes de correlações efetuados entre eles e as variáveis demográficas, destacando-se em negrito apenas dois resultados que apresentaram p-valor inferior a 0,05, ou seja, que foram considerados significativos.

Tabela 25 – Resultados dos testes de correlação das variáveis demográficas em função dos valores no trabalho

Valores Variáveis	RT	RS	P	E
Sexo	0,146 (0,375)	0,024 (0,886)	-0,006 (0,971)	-0,027 (0,871)
Faixa etária	0,142 (0,388)	0,026 (0,878)	-0,084 (0,613)	0,041 (0,803)
Vínculo de trabalho	0,314 (0,051)	0,236 (0,149)	0,185 (0,258)	0,096 (0,559)
Cargo atual	-0,051 (0,757)	-0,132 (0,422)	-0,114 (0,491)	-0,100 (0,545)
Tempo no cargo	0,371 (0,020)	0,224 (0,171)	0,168 (0,306)	0,245 (0,133)
Tempo na organização	0,265 (0,103)	0,092 (0,576)	0,105 (0,525)	0,101 (0,541)
Tempo no sistema	0,338 (0,036)	0,179 (0,277)	0,111 (0,501)	0,133 (0,419)
Período do curso	0,068 (0,679)	-0,117 (0,479)	0,148 (0,369)	0,080 (0,629)
Tipo de agente	0,038 (0,820)	-0,045 (0,788)	-0,033 (0,843)	-0,012 (0,943)

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: RT - Realização no trabalho; RS - Relações sociais; P – Prestígio; E – Estabilidade.

Os cruzamentos relativos a esses p-valores ocorreram entre o valor *realização no trabalho* e as variáveis demográficas “tempo no cargo” e “tempo no sistema prisional”. Como ambos os coeficientes *rho* destes resultados são positivos, pode-se concluir que à medida que se eleva o tempo de atuação dos respondentes no cargo e no sistema prisional maiores também são os valores fornecidos por eles para a realização no trabalho. Consequentemente, agentes com menor experiência neste contexto fornecem dados menos elevados para a mesma variável.

Também foram testadas as correlações entre os valores dos dois construtos abordados e entre as variáveis de cada um deles. Dos 66 testes realizados, 29 apresentaram p-valores inferiores ao nível de significância de 5%. É importante ressaltar que em todos estes casos as correlações são de ordem positiva. Logo, pode-se concluir que há uma correspondência de valores diretamente proporcional com os resultados destacados. Note-se, ainda, que os resultados significativos se deram mais no interior das escalas do que entre elas, conforme pode-se observar nos destacados em negrito na tabela 26.

Tabela 26 - Correlações entre os valores organizacionais e valores no trabalho

Valores		No trabalho				Organizacionais							
		RT	RS	PT	E	A	BE	R	D	P	C	T	PC
No trabalho	RT		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	RS	0,661 (0,000)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	PT	0,510 (0,001)	0,480 (0,002)		*	*	*	*	*	*	*	*	*
	E	0,468 (0,003)	0,357 (0,026)	0,273 (0,092)		*	*	*	*	*	*	*	*
Organizacionais	A	0,020 (0,902)	0,017 (0,918)	0,236 (0,149)	-0,026 (0,874)		*	*	*	*	*	*	*
	BE	0,005 (0,976)	-0,014 (0,934)	0,345 (0,031)	-0,019 (0,910)	0,677 (0,000)		*	*	*	*	*	*
	R	0,248 (0,129)	0,272 (0,093)	0,429 (0,006)	0,172 (0,296)	0,794 (0,000)	0,456 (0,003)		*	*	*	*	*
	D	0,025 (0,878)	-0,046 (0,779)	0,211 (0,197)	-0,155 (0,346)	0,622 (0,000)	0,474 (0,002)	0,513 (0,001)		*	*	*	*
	P	0,131 (0,428)	0,077 (0,642)	0,112 (0,496)	-0,144 (0,383)	0,428 (0,007)	0,269 (0,097)	0,483 (0,002)	0,510 (0,001)		*	*	*
	C	0,241 (0,140)	0,203 (0,216)	0,170 (0,301)	0,164 (0,319)	0,592 (0,000)	0,396 (0,012)	0,630 (0,000)	0,712 (0,000)	0,587 (0,000)		*	*
	T	0,097 (0,557)	0,252 (0,122)	0,124 (0,450)	0,073 (0,660)	0,219 (0,179)	0,201 (0,221)	0,090 (0,588)	0,321 (0,046)	-0,032 (0,847)	0,189 (0,250)		*
	PC	0,271 (0,095)	0,222 (0,174)	0,427 (0,007)	0,231 (0,156)	0,678 (0,000)	0,690 (0,000)	0,713 (0,000)	0,442 (0,005)	0,373 (0,019)	0,594 (0,000)	0,271 (0,095)	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: A – Autonomia; BE – Bem-estar; R – Realização; D – Domínio; P – Prestígio; C - Conformidade; T – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade.
RT – Realização no trabalho; RS – Relações sociais; PT – Prestígio no trabalho; E – Estabilidade.

Na primeira coluna, tem-se que a presença de dados elevados para a *realização no trabalho* é correspondida pela ocorrência de valores também altos para *relações sociais, prestígio no trabalho e estabilidade*. Situação semelhante ocorre para os dados fornecidos de nível menos elevado.

Na segunda coluna, verifica-se que o crescimento de *relações sociais* é acompanhado por um padrão de mesma tendência para *prestígio no trabalho e estabilidade*.

A terceira coluna mostra uma relação significativa de correspondência diretamente proporcional entre *prestígio no trabalho e bem-estar, realização e preocupação com a coletividade*. Logo, respondentes que fornecem dados elevados para *prestígio no trabalho* tendem a fornecer valores também altos para *bem-estar, realização e preocupação com a coletividade*.

Autonomia apresentou correlações significativas positivas em 6 dos 7 cruzamentos listados. Portanto, observa-se que o único valor que não apresenta relação de correspondência com *autonomia* é *tradição*.

Na coluna seguinte, verifica-se que os indivíduos que apresentaram dados mais elevados para *bem-estar* mostraram uma tendência a fornecer valores altos para a *realização, domínio, conformidade e preocupação com a coletividade*.

Realização só não possui correlação significativa em sua coluna com *tradição*. Dessa forma, conclui-se que a ocorrência de valores elevados para *realização* é correspondido por dados de mesma natureza em *domínio, prestígio, conformidade e preocupação com a coletividade*.

Na coluna relativa a *domínio*, podem-se observar relações de correspondências como as descritas para o cruzamento com *prestígio, conformidade, tradição e preocupação com a coletividade*.

Na coluna seguinte, as correlações positivas significativas ocorreram em dois casos, indicando que respondentes que fornecem valores mais baixos para *prestígio*

tendem a fazer o mesmo para *conformidade* e *preocupação com a coletividade*, valendo o mesmo raciocínio para dados mais elevados.

Por fim, o último p-valor significativo encontrado na tabela 26 mostra uma relação de correspondência de dados diretamente proporcional entre *conformidade* e *preocupação com a coletividade*.

Esses resultados denotam consistência dos modelos adotados; Ressalte-se que os cruzamentos realizados entre as escalas apontaram correlações significativas apenas para *prestígio no trabalho*, o que ocorreu no caso de *bem-estar*, *realização* e *preocupação com a coletividade*.

Além dos dados apresentados, outros referentes às temáticas foram coletados também por meio do questionário.

5.2.2. Outros dados oriundos do questionário

Outras questões abertas foram colocadas para os respondentes do questionário. A primeira relaciona-se à percepção do agente quanto aos resultados esperados em seu trabalho. As respostas mais frequentes foram: reconhecimento (12 citações), profissionalismo (10 citações) e realização (9 citações). Assim, os resultados observados pela maior parte dos agentes que responderam ao questionário se inserem no nível individual; ou seja, dizem respeito ao que ele apreende, e não ao que ele proporciona, o que diz da motivação desses sujeitos em relação a seu trabalho, caracterizando-os como autocentrados (TAB. 27).

Tabela 27 – Resultados do trabalho, segundo os respondentes

Respostas	AP	ASE	Total
Reconhecimento	3,4,5,6,11,17,19,20,22	25,27,36	12
Profissionalismo	4,7,11,12,14,23	30,32,34,37	10
Realização	1,2,7,15,17,19	33,34,38	9
Ressocializar	1,5,16,21,23	26,31,36,39	8
Respeito	1,12,19,22	36,38	6
Crescimento	10,15,17,20,27		5
Conhecimento	6,8,10,14		4
Estabilidade	2,15		2
Financeiro	2,10	38	2
Visibilidade pela sociedade	5,		1
Proteger o preso	16		1
Justiça	22		1
Ambiente bom para trabalhar		25	1
Não respondeu	9,13,18	24,28,29,35	1

Fonte: Dados da pesquisa

Note: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Quanto a outras organizações que influenciam as organizações onde trabalham, os agentes identificaram conexões, tendo sido citadas as seguintes instituições: Polícia Militar (17 respondentes), Secretaria de Educação (3 deles), demais órgãos da segurança pública (um deles) e o sistema penal de modo geral (um deles).

Dentre as ameaças identificadas no cotidiano de trabalho, destacam-se as ameaças ligadas ao público com que lidam (detentos e menores), ou seja, fugas, rebeliões, mortes e agressões físicas (11 citações cada). Questões ligadas a relações interpessoais também foram apontadas por 5 respondentes, o que indica que os riscos não se resumem aos apenados, mas também a colegas de trabalho. Outras questões organizacionais foram colocadas pelos respondentes, como falta de treinamento, falta de segurança e autoritarismo (TAB. 28).

Tabela 28 – Ameaças para o trabalho nos sistemas prisional e socioeducativo, segundo os respondentes

Respostas	AP	ASE	Total
Fugas, rebelião, morte, tiro, agressão física	2,6,9,10,17,20,24,	25,30,33,39	11
Relacionamento interpessoal	1,5,18	30,31	5
Falta de treinamento	4,5,11,16		4
Falta de segurança	4,23,	26,38	4
Autoritarismo	19,22	30,39	4
Falha no sistema	1,5,11		3
Estrutura	16	26,38	3
Pouco “material” humano	3,23	36	3
Doença	10,20	25	3
Desvalorização do servidor	22	34	2
A falta de investimentos	4		1
Desmotivação		34	1
De todo tipo	32		1
Não vê ameaças	21		1
Não respondeu	8,12,13,14,15	27,28,29,35,37	10

Fonte: Dados da pesquisa

Note: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Especificamente sobre as ameaças ao sistema prisional ou socioeducativo, o que está vinculado ao valor organizacional *domínio*, foram mais apontadas questões vinculadas aos apenados (fugas e reincidências), ao próprio quadro funcional das unidades (despreparo, má formação; corrupção) e à instituição (sistema falho; estrutura; falta de política social efetiva), dentre outras (TAB. 29).

Tabela 29 – Ameaças para os sistemas prisional e socioeducativo, segundo os respondentes

Respostas	AP	ASE	Total
Fugas. Reincidências	2,5,6,19,23	30	5
Despreparo. Má formação	16,20,21	26,34	5
Sistema falho.	1,22	38	3
Corrupção	1,3,9,19		4
Estrutura	5,11,22	38	4
Falta de política social efetiva.	4,11,16	31	4
Morte. Integridade física. Assédio moral	14	30,39	3
Superlotação	16	25,38	3
Falta de visibilidade da sociedade	4,20		2
Falta de coleguismo	1,20		2
Falta de profissionalismo	7	25	2
Falta reconhecimento, respeito.	20,22		2
Rotina das atividades do detento	11,23		2
Autoritarismo	14	34	2
Ameaça da mídia	10		1
Risco de doenças	14		1
Foco nos contratados	18		1
Ameaça de perder prestígio	10		1
Ameaça de não conseguir as metas	10		1
Aumento da violência		25	1
Depende do agente e da unidade prisional	21		1
Nenhuma	17		1
Não respondeu	8,12,13,15	24,27,28,29,35,36,37	11

Fonte: Dados da pesquisa

Foi também perguntado aos respondentes a respeito de quem seria o cliente do sistema prisional ou socioeducativo. A esse respeito, notou-se certa homogeneidade nas respostas quando comparadas com as demais perguntas efetuadas. Os clientes mais identificados foram os apenados (presidiários e menores infratores) e a própria sociedade (TAB. 30)

Tabela 30 – Clientes dos dois sistemas, segundo os respondentes

Respostas	AP	ASE	Total
Presidiário	1, 2, 3, 7, 8,9,14, 17,18,19, 20 21, 22		13
Sociedade	4, 5, 6 9, 10 11, 16,22	24, 25,32	11
Menores infratores		26, 31,34,36, 39	5
Familiares dos presos	14		1
Diretores das unidades	17		1
O estado		30	1
Os “rejeitados” e que burlaram a lei	33		1
Não respondeu	12, 13 15	27, 28, 29, 35 37, 38	9

Fonte: Dados da pesquisa

Note: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Ao final do questionário, foi disponibilizado um espaço para comentários e sugestões. Poucos respondentes utilizaram dele. A maior parte das contribuições relaciona-se a valorização da categoria e estabelecimento de protocolos que delimitassem mais claramente as atividades e responsabilidades dos agentes.

Acredito que um dia seremos mais bem vistos. Q6

Valorização dos operadores de segurança pública, maiores salários, mais treinamentos e capacitação. Q26

[...] desejo que defenda esta tese, para ajudar a nossa categoria no futuro, no sentido de divulgá-la mais. Q30

O sistema prisional é falho em todas as unidades. Deveria sugerir para que os alunos apontassem as falhas e as soluções para as falhas e propor ao estado que resolva. Q2

Que nosso Código Penal seja revisto com urgência. Q19

O sistema prisional e socioeducativo terá melhorias a partir do momento que for criado um regimento para os agentes de deveres e proibições como da PM. As orientações ainda são jogadas. Q34

Apesar de se identificarem em maior grau com os valores do trabalho que realizam do que com os da organização, os agentes abordados se mostraram interessados nos rumos que a instituição pode tomar. Isso implica que, a despeito das incongruências observadas nos dados até aqui descritos e analisados, os agentes estão vinculados às unidades em que trabalham, o que pode resultar em estreitamento entre os valores percebidos no seu trabalho e os relativos à organização.

Passa-se à parte prioritariamente qualitativa da pesquisa, apresentando-se os dados demográficos dos entrevistados e, na sequência, os dados relativos às temáticas abordadas.

5.3 Caracterização dos entrevistados

Foram realizadas entrevistas com 10 agentes, sendo 7 prisionais e 3 socioeducativos. Dentre os agentes prisionais entrevistados, 6 são do sexo masculino e 1 é do sexo feminino, enquanto, os agentes socioeducativos entrevistados, são todos do sexo masculino.

Quanto à faixa etária, 2 entrevistados estão na faixa dos 26 a 30 anos, sendo 1 agente prisional e 1 agente socioeducativo; na faixa dos 31 a 35 anos, sendo 3 agentes prisionais e 1 agente socioeducativo; 1 na faixa dos 36 a 40 anos, agente prisional; 1 na faixa dos 41 a 45 anos, agente prisional; 1 na faixa dos 45 a 50 anos, agente socioeducativo; e 1 na faixa acima de 50 anos, agente prisional.

No que tange a estado civil, 1 agente prisional é solteiro e 6 são casados. Os 3 agentes socioeducativos são casados.

Sobre o vínculo de trabalho dos entrevistados, 1 agente socioeducativo é efetivo e 2 são contratados. Dentre os agentes prisionais, 3 são contratados e 4 são efetivos.

Em relação ao tempo no cargo, na faixa de 1 a 5 anos encontram-se 1 agente prisional e os 3 agentes socioeducativos; na faixa de 6 a 10 anos, 5 agentes prisionais; e na faixa de 16 a 20 anos, 1 agente prisional.

Quanto ao tempo de trabalho na organização, na faixa de 1 a 5 anos encontram-se os 3 agentes socioeducativos e 1 agente prisional; na faixa de 6 a 10 anos, e na faixa de 16 a 20, anos 1 agente prisional.

Quanto ao tempo de trabalho no sistema prisional, na faixa de 1 a 5 anos encontram-se 2 agentes prisionais e os 3 agentes socioeducativos; na faixa de 6 a 10 anos, 4 agentes prisionais; e na faixa de 16 a 20 anos, 1 agente prisional.

Quanto ao período do curso que os alunos estavam quando da coleta de dados, os 3 agentes socioeducativos entrevistados encontram-se no segundo período. Dentre

os agentes prisionais, 3 estão no segundo período, 3 estão no terceiro período e 1 está no quarto período.

A maioria dos entrevistados é constituída de agentes prisionais, do sexo masculino, de idade entre 31 e 35 anos, casados, efetivos e contratados, ocupando o cargo e trabalhando na mesma unidade entre 6 e 10 anos, no sistema prisional entre 1 e 5 anos e cursando o segundo período do curso de graduação.

5.4 Aprofundando nos valores organizacionais e valores do trabalho dos agentes entrevistados

O roteiro de entrevista abrangeu o significado do sistema prisional ou socioeducativo para os agentes, além do seu trabalho em si. Benefícios e dificuldades enfrentadas no cotidiano também foram alvo de questionamento, assim como cada valor presente nos modelos analíticos adotados, ou seja, os oito valores organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004) e os quatro valores no trabalho de Porto e Tamayo (2003).

Quando perguntados sobre o significado do sistema prisional, a maior parte dos entrevistados relatou aspectos voltados para questões sociais, sendo que 8 entrevistados se expressaram 11 vezes em torno de oito aspectos. Os conteúdos mais recursivos versaram sobre a possibilidade de promover ressocialização e de fazer algo em prol da sociedade. Aspectos pessoais e institucionais também foram citados por 6 entrevistados (3 em cada um dos aspectos mencionados). (TAB. 31).

Tabela 31 – O significado do sistema prisional, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos sociais			8
Possibilidade de promover ressocialização	E4, E8	E11	
Possibilidade de fazer algo em prol da sociedade	E6	E2	
Algo de valor social	E3		
O preso não é só o preso, é um ser humano	E8		
Possibilidade de resgatar a personalidade do homem	E9		
Muito trabalho		E10	
Trabalho muito complicado		E10	
Perigo		E10	
Aspectos pessoais			3
Segunda casa	E5		
Relação custo/benefício atraente	E3		
Fonte de aprendizagem, formação acadêmica	E3		
Fonte de financiamento da formação acadêmica	E3		
Ganha pão	E7		
Como a própria casa, mas infeliz por estar nela	E7		
Aspectos institucionais			3
Não é totalmente eficaz	E4		
Método de privação de liberdade bem antigo	E4		
Caminhando para a eficiência	E4		
Cumprimento de regras	E8		
Tem muito o que melhorar		E2	
Problema não é com adolescente, mas com colegas, principalmente contratados		E2	
Existe rixas nos dois sistemas		E2	
Coordenador faz vista grossa ao assédio		E2	
Sistema tem que melhorar para não perder sentido		E2	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Quanto aos aspectos sociais, as respostas mais observadas versaram sobre a possibilidade de promover a ressocialização e a possibilidade de fazer algo em prol da sociedade, opiniões que espelham valores organizacionais, como realização e preocupação com a coletividade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), e, valores no trabalho, como realização no trabalho e relações sociais (PORTO; TAMAYO, 2003).

O sistema prisional representa para mim uma chance de... ressocializar aquelas pessoas que entraram em conflito com a sociedade, embora ele não venha cumprir isso com toda eficácia. [...] Eu fico satisfeito em tá ajudando, inclusive. Tem pessoas que chegam aqui que já poderiam tá até soltas e não sabem desse dessas coisas e que já teve progressão de regime, e, às vezes ainda não, não têm esse conhecimento. (R4)

Pra mim, o sistema prisional, assim, dois anos que eu estou trabalhando, representa muita coisa. Inclusive, o meu trabalho tem ressocialização, tem um olhar diferente com o preso, né. O preso não é só o preso; é um ser humano. Então, pra mim, tem um lado não só é... em limites, em regras como humano também. (R8).

Pra mim, é a forma, um modelo de ressocializar o jovem infrator. Seria mais ou menos isso (R11).

Quando perguntados sobre o significado do seu próprio trabalho, os relatos dos entrevistados concentraram-se em aspectos pessoais, sendo que 8 se expressaram 13 vezes em torno de nove aspectos, mostrando a heterogeneidade de percepções. O conteúdo mais recursivo versou sobre a centralidade do trabalho para o agente (“Ele é tudo para mim”). Quanto a aspectos sociais, houve 3 depoimentos no sentido de esse trabalho oferecer oportunidade para ajudar pessoas que usualmente não têm acesso a recursos. Aspectos institucionais também foram alinhados pelos entrevistados (TAB. 32).

Tabela 32 – O significado do trabalho, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			8
Ele é tudo, muito para mim	E3, E7, E8		
Possibilidade de continuar carreira	E6		
Trabalho árduo	E5		
Estruturação de vida	E6		
Sinto-me gratificado pelo reconhecimento dos familiares	E4		
Eu ter mais limites no que eu faço	E8		
Uma lição de vida	E9		
Minha família		E2	
Estabilidade financeira		E2	
Estabilidade no trabalho		E2	
Profissionalmente muito decepcionado		E2	
Aspectos sociais			4
Ajudar essas pessoas que normalmente são esquecidas	E4, E8	E11	
A vida na sociedade	E5		
Lidar com pessoas diferentes	E5		
Temos que ter um pouco mais de social	E5		
Aspectos institucionais			3
Ser visto como representante público que trabalha	E4		
Que atende, coisa rara em homem público	E4		
É um setor muito valorizado pelo sistema	E7		
Muita responsabilidade		E10	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

O fato de o trabalho ser colocado como “tudo” ou “muita coisa” diz da sua importância para o agente, refletindo valores no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003) em elevado grau, como foi observado na parte quantitativa do estudo. A possibilidade de ajudar pessoas também reflete o valor organizacional *preocupação*

com a coletividade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) e o valor no trabalho *relações sociais* (PORTO; TAMAYO, 2003).

Olha, o meu trabalho representa pra mim, exclusivamente pra minha família, a importância que eu tenho hoje. É, realmente, a estabilidade que eu tenho é não deixar faltar nada pra minha esposa e pro meu filho, é pagar minhas contas, é realmente pensando no salário e na minha estabilidade, porque profissionalmente, realmente, eu tô muito decepcionado (R2).

Bom o meu trabalho é é é ... representa muito para mim, porque eu gosto da área de segurança pública, e... se Deus permitir eu vou continuar investindo nesta área de segurança pública não especificamente no sistema prisional, mas esse trabalho atualmente para mim, ele é tudo pra mim. (R3)

Eeeee... representa... A vida na sociedade. Este trabalho é muito árduo. Lida com pessoas diferentes. Então, temos que ter um pouco mais de social (R5).

De certa forma, meu trabalho representa uma estruturação de vida, algum que talvez me faltou quando mais novo e que nele agora eu vejo de certa forma se completando (R6).

O meu trabalho dentro do... do que eu faço, é... é algo muito importante para mim, porque assim... tô me fazendo crescer muito, porque o setor que eu trabalho agora é um setor muito valorizado pelo sistema, né. Então, ele representa muito pra mim (R7).

Representa pra mim, representa eu ter mais limites no que eu faço, tentar passar pra aquele que num... em certas partes errou com a sociedade ali está pagando a sua pena, e não só e não esquecer que ele é um ser humano. Então pra mim, representa muita coisa (R8).

Quando perguntados sobre os benefícios do sistema prisional e socioeducativo, 7 dos entrevistados relataram aspectos voltados para questões pessoais, como o conhecimento adquirido, que lhes é útil para o resto da vida, o respeito de terceiros, sua motivação, possibilidade de crescimento pessoal por meio do trabalho e de cursos dos quais participam, o salário e o fato de ser funcionário público. Dentre os aspectos sociais, o sentir-se útil, mais uma vez, foi verbalizado pelos agentes (TAB. 33).

Tabela 33 - Benefícios do sistema prisional, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			7
Conhecimento que a gente adquire até para a vida	E4, E8		
Sinto que eles me respeitam		E2	
Enquanto eu tiver esperança tenho motivação		E2	
Salário fixo todo mês	E3		
Dar uma sequência nos estudos e buscar melhorias	E3		
Crescimento pessoal	E7		
Plano de saúde		E10	
Ser funcionário público		E11	
Aspectos sociais			6
Sentir-se útil para a sociedade	E6, E8, E9		
Afinidade com alguns adolescentes		E2	
Percepção de que eles querem melhorar e que não tiveram oportunidade		E2	
Uns realmente são casos perdidos		E2	
Satisfação por ajudar	E4		
Possibilidade de promover ressocialização	E5		
Sentimos muito confortáveis por estar ajudando	E5		
Aspectos institucionais			
Estão tirando os benefícios dos agentes		E10	1

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Esses dados corroboram os encontrados no questionário, por meio do qual os respondentes também apontaram mais benefícios pessoais que sociais e institucionais, advindos do seu trabalho. Assim, eles também se mostraram autocentrados, o que merece atenção por parte da instituição. Quanto aos aspectos sociais, as respostas mais observadas versavam, mais uma vez, sobre o sentir-se útil à sociedade.

Sobressaem os valores organizacionais *realização, prestígio e preocupação com a coletividade* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), além de todos os valores no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003), como pode ser apreendido pelos relatos abaixo:

[...] se eu não tiver esperança com ninguém eu vou trabalhar desmotivado. A única motivação que eu vou ter é a estabilidade e meu salário (R2).

Os benefícios é... no exercício com a visão minha hoje, crítica, talvez, é mais mesmo de ter um salário fixo todo mês, pra mim poder dar uma sequência nos estudos e buscar melhorias. (R3)

[...] uma forma mais estável de trabalhar é... trabalhar com serviço público, mas é... benefício que eu vejo no momento seria esse.(R11).

[...] eu fico satisfeito em tá ajudando. Inclusive, tem pessoas que chegam aqui que já poderiam tá até soltas, e não sabem desse dessas coisas, e que já teve progressão de regime e às vezes ainda não, não tem esse

conhecimento. E a mim os benefícios que traz é o conhecimento que a gente adquire até pra vida. (R4)

Sim. O crescimento, né... é... pessoal, é... principalmente, porque como eu trabalho no setor de inteligência. Então é ouvindo presos.... (R7)

Benefício pra mim é... tentar lidar com a pessoa que... um preso, tentar, tentar ser eu e ao mesmo tempo ter um olhar diferenciado pra aquela pessoa. E, pra mim, o benefício é que cada dia eu vou aprendendo uma coisa diferente, uma coisa a mais (R8).

As dificuldades apontadas pelos entrevistados a respeito do sistema prisional e socioeducativo implicam uma série de questões institucionais, sendo que a sobrecarga de trabalho foi observada por 2 deles; sobre tais aspectos, houve uma variedade de 15 respostas, dadas por 8 dos entrevistados. Na sequência, os mais verbalizados compõem aspectos pessoais e sociais (TAB. 34).

Tabela 34 – Dificuldades do sistema prisional, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			8
Sobrecarga de trabalho	E7	E11	
Dificuldade de relacionamento com gestores	E3		
Não se consegue troca ou permuta	E3		
Não dá vale transporte	E3		
Começa pela burocracia	E4		
Por má vontade pessoas emperram o serviço	E4		
Pode-se fazer mais, mas o sistema não deixa	E4		
Pessoas inflexíveis, cheias de “manhas”	E5		
A ordem legal	E5		
Preso e colegas com desvios de condutas	E6		
Lei diferente para apenados e agentes	E6		
Falta de apoio do sistema	E7		
Todas as dificuldades	E8		
Pouco reconhecimento	E9		
Falta de estrutura		E11	
Aspectos pessoais			3
Distância do local de trabalho	E3		
Sempre pensar antes de agir	E8		
Agentes que até hoje não gostam de mim		E2	
Agentes contratados têm inveja, ciúme		E2	
Problemas de relacionamento com contratados		E2	
Alguns efetivos que também não gostam de mim		E2	
Relacionamento mesmo de colegas de trabalho		E2	
Aspectos sociais			2
Trabalhar com ser humano é muito difícil	E8		
Ressocializar o indivíduo		E10	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os dados apresentados na tabela 34, quando comparados com as anteriores, implicam uma constatação: na percepção dos agentes, eles são os mais beneficiados por uma instituição que lhes apresenta uma série de dificuldades no seu cotidiano de trabalho, o que soa como uma relação paradoxal, ambígua e que, portanto, explica os resultados da parte quantitativa quanto aos baixos escores dos valores organizacionais apurados, menores que os relativos ao trabalho em si.

E... as más vontades de algumas pessoas. Tem pessoas que gostam de emperrar o serviço. Tem pessoas que não são abertas a novas propostas, a novo planejamento. Então, a gente sente muita dificuldade nessa área. Às vezes, a gente sabe que pode fazer mais, mas o sistema não deixa. (R4)

As dificuldades é que as pessoas não gostam de ouvir as coisas certas, que... já está com certas manhas né. Então, sentimos muita dificuldade de convencer as pessoas de... é... a ordem legal, né. (R5).

Ah, hum, hum... a dificuldade é falta de apoio do próprio sistema, né, que até no meu setor é muito acúmulo de serviço, e eles não mandam ninguém pra ajudar, entendeu? Às vezes, podem e tem pessoas pra mandar, e não mandam, e ficam aquela... então, assim, é... e aí isso ocasiona estresse futuro, assim, né, porque, assim, muito acúmulo e só a gente pra fazer, e “pô, tô precisando de alguém e tal, entendeu? E aí começa a afetar fora também. (R7).

Muitas. É... seria falta de estrutura, é... o público em si, é... num ter um final de semana muitas vezes tranquilo, que... rebelião, essas coisas. Eles ligam pra nossa casa. Aonde tiver, tem que ir, como aconteceu no Dia das Mães. Então tem uma série de dificuldades. (R11)

Os entrevistados também foram perguntados especificamente sobre os valores da organização e os valores do seu trabalho, detalhando-se, por meio de afirmativas que eles deviam comentar, os valores dos modelos analíticos adotados (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; PORTO; TAMAYO, 2003).

Quanto ao significado do sistema prisional e socioeducativo, 8 entrevistados relataram aspectos voltados para questões institucionais, com destaque para um dos itens abordados por 2 agentes prisionais que falaram de criação de uma imagem irreal para ser passada à sociedade, o que implica o valor organizacional *prestígio* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), que parece ter que ser sustentado “a qualquer preço”, de modo a promover e manter o “domínio” da instituição, que também foi alvo de comentários de 2 entrevistados (TAB. 35).

Tabela 35 – Valores no sistema prisional, segundo os entrevistados

Respostas	Valores	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais				8
Transmitir imagem irreal, numérica	P	E3, E9		2
Dar uma satisfação paliativa para a sociedade	P	E6		1
Não sei muito bem o que eles querem		E7		1
Postura	R	E8		1
Não trazer serviço pra casa nem sua casa pro serviço	BE	E8		1
Não estar na mídia com notícias degradantes	P	E9		1
Modelo disciplinar pelo medo (contratados)	D		E2	1
Prática acentuada de terceirizações	D		E2	1
Ter <i>status</i>	P		E10	1
Cumprir metas	D		E10	1
Menos rebelião, menos jovens infratores nas ruas	PC		E11	1
Aspectos sociais				4
Tutelar o preso	R	E4, E5		2
A sociedade escolheu não matar o criminoso		E4		1
Possibilidade de promover ressocialização	R	E5, E7		2
A ressocialização tão falada não acontece	R	E6		1
Aspectos pessoais				2
Problemas de relacionamento com contratados			E2	1
Ética, disciplina, conduta certa	C	E8		1

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

A – Autonomia; BE - Bem-estar; R – Realização; D – Domínio; P – Prestígio; C – Conformidade; T – Tradição; PC – Preocupação com a coletividade.

Esses dados guardam certa congruência com o resultado de valores organizacionais (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) da parte quantitativa, já que *domínio* foi o valor que atingiu o segundo maior escore, porém situado em nível considerado mediano, precedido por *conformidade*, que apareceu em apenas um relato (E8). Já *prestígio* obteve a quinta maior média, também situado em nível mediano.

[...] o... a... o sistema prisional ele... é... o que é importante no sistema prisional, na verdade, é a imagem, é a imagem. Ele busca transmitir uma imagem que, a meu ponto de vista, não posso também questionar outras pessoas, outras visões, mas... ele busca apenas imagem. Qualidade, não. Busca transmitir quantidade. (R3)

E só que dentro da unidade isso não acontece. Lá dentro de cima para baixo vem éee.. na visão de quem comanda dar uma satisfação paliativa

para a sociedade, porque no caso a ressocialização que eles falam muito não acontece. (R6).

Não estar na mídia. Não ser... não fazer parte do noticiário com notícias é... é... num sei dizer, pejorativas, entendeu, que venha a denegrir a imagem dela, só isso. (R9).

E... ter status, cumprir metas. (R10).

Especificamente quando perguntados sobre a liberdade que a organização oferece para o agente decidir sobre seu trabalho, o que está ligado ao valor *autonomia* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), 9 respondentes relataram aspectos voltados para as questões institucionais, dando muita ênfase à limitação de liberdade para tomar decisões, sob a alegação de que existem procedimentos operacionais padrão, bem como legislações a serem seguidas (TAB. 36)

Tabela 36 – Autonomia, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			9
Liberdade é limitada	E5, E6, E8,	E2, E10, E11	
Ela não dá liberdade	E3, E4, E7		
Ela tem um procedimento padronizado	E3, E4, E8		
Ela impõe as regras e... esteja essas certas ou erradas você tem que cumprir	E3		
Aspectos pessoais			6
A gente tem que seguir o procedimento operacional padrão	E4, E7, E9		
A gente aqui é muito engessado	E4		
Desde que você decida para o bem, ela dá total liberdade	E5		
Certas pessoas dão essa oportunidade, a gente opina, da sugestão.	E6		
Outras não, temem perder o lugar deles	E6		
É hipocrisia eu falar que dá liberdade		E2	
A gente acaba se acostumando com essa liberdade limitada		E2	
Aspectos sociais			1
Somos realmente presos dentro da sociedade		E2	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os relatos a seguir ilustram o baixo nível de autonomia, o que corrobora os dados da parte quantitativa da pesquisa, já que este valor obteve o segundo escore mais tímido, situado no nível baixo, frágil ou insatisfatório:

Olha, isso aí, isso aí é hipocrisia eu falar que dá liberdade (risos), porque toda organização ela tem suas diretrizes, seus regimentos internos, né, suas normas, né... “Ah, eu queria matar tudo quanto é bandido”, e você num pode sair matando. Cê vai ficar só no pensamento, porque pensar você num vai agir. Agora, o problema é a pessoa querer fazer igual esse Wellington lá no Rio. (R2)

Em termos, né. Desde que você decida para o bem, ela dá total liberdade. Caso contrário, eu acho que ela impede dentro do possível. (R5).

Isso também em partes. Certas pessoas dão essa oportunidade. A gente opina, dá sugestão. Outras, não. Aham que a gente tá dando sugestões de mais e que estamos tomando o lugar deles. (R6).

Não, mais ou menos, né. Tem regras, tem limites. Antes de você decidir uma coisa, você num pode você só decidir. Há um conjunto, a diretora, a... um conjunto, uma equipe. Num tem como só você. Só naquela atitude que você tá com o preso em individual, que você toma a sua atitude de agente. Mas só assim, né. Grandes, grandes coisas que você tem que saber cê tem que ter uma segunda opinião, né. (R8).

Sim, em partes. Quando é uma opinião bem formada, sim, eles me dão a liberdade de colocar em prática. (R10).

Muitas atividades que a gente propõe pra unidade não é aceita por pura e simples é... por pura e simples burocracia mesmo. Poderia ser simplificado e às vezes deixa de ser feito. (R11).

Sobre o bem-estar (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) no sistema prisional e socioeducativo, 7 entrevistados também relataram aspectos voltados para as questões institucionais, com ênfase para a situação de nunca ter percebido algum tipo de bem-estar. De outro lado, houve relatos no sentido contrário, de agentes que percebem a participação da instituição no seu bem-estar (TAB. 37)

Tabela 37 – Bem estar, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			7
Não. Nunca me proporcionou bem estar algum	E3, E6, E7, E9	E11	
Eu acredito que sim, essa resposta é positiva	E5,	E2, E10	
Em certa medida proporciona sim	E4, E8		
Prática de palestras e ginástica laboral	E4		
Dá certas garantias no cotidiano	E5		
Aspectos pessoais			4
Em parte, por eu ser um funcionário do governo		E2	
Meu salário vai estar lá no quinto dia útil		E2	
Pelo contrario, eu tive muitas vezes é mal estar no trabalho.	E3		
Volume de desconto nos salários	E6		
Deixa muito a desejar	E9		
Aspectos sociais			2
Muitos colegas adoecem	E8, E9		
Para muitos colegas não, eles levam a cadeia nas costas	E8		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Estes dados suscitaram dúvidas, dada sua heterogeneidade nessa fase da pesquisa, tendo em vista que na parte quantitativa, o bem-estar obteve o pior escore, situado em nível baixo, frágil ou insatisfatório. As falas a seguir indicam necessidade de aprofundamento quanto a esse valor:

Então, eu acredito que sim. Essa resposta é positiva. (R2)

Não. Ela nunca me proporcionou bem-estar algum. Pelo contrário. Com o tempo, eu tive foi vários, várias e várias vezes é mal-estar no trabalho. (R3)

A organização garante meu bem-estar de forma que não tenha nenhum problema no trabalho, queeee... (tempo) e da certas garantias no meu dia a dia. (R5)

Acredito que não. A gente tem uma luta constante para ver se melhora, e ultimamente, principalmente ultimamente, eles têm tirado muito da gente, funcionário... (R6)

Não, de forma nenhuma, assim... Eles nunca dá apoio, tanto que (não entendi 10:02) esses negócio que... eu pago pelo contracheque num... se precisar é muito difícil a gente conseguir um lugar bom pra poder se tratar. Agora tão com planos pra poder tá podendo se tratar na própria unidade, com um psicólogo lá, mas ainda assim, eu procurei saber lá, esses psicólogos não sabem disso, o pessoal ainda não sabe. (R7)

Discordo. Eu acredito que poderia fazer bem mais. Deixa muito a desejar quanto ao... ao... saúde do funcionário. Acho que, muitas vezes, pensam na saúde do... do... da matéria que ela assim... porque funcionário num dá muito... Vamos dizer, eles deviam honrar. No meu entender, eles deviam honrar, oh você tá ali, você já sabe o risco que você corre, você sabe que você vai ser ameaçado, que você vai... então, com você eu num preciso

preocupar, eu tenho que preocupar com aquele que tá lá dentro. Ela vulnerabiliza o indivíduo que tá recluso e expõe o funcionário, no meu entender. (R9)

Hoje em dia, sim. Hoje em dia, a gente tem uma direção que olha bem o lado da gente. Então, olha sim, garante sim. (R10)

Não. Isso, com certeza, não, porque a forma de trabalho, o ambiente de trabalho, ele é um pouco insalubre, e a gente convive com muitas doenças, doença de pele é... tuberculose é... Então, assim, qualidade de vida é um pouco difícil. (R11)

No que diz respeito à realização profissional (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) no sistema prisional e socioeducativo, a maior parte dos entrevistados fez menção a aspectos voltados para as questões institucionais. Detalhe importante é que dos 9 respondentes que mencionaram questões institucionais influenciando o grau de realização 7 afirmaram que a instituição garante a sua realização profissional, o que corrobora os achados da parte quantitativa, pois este obteve o quarto maior escore, ainda que em um nível considerado intermediário ou mediano (TAB. 38).

Tabela 38 – Realização profissional, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			9
Éla me proporciona essa realização profissional	E3, E5, E7		
Garante, na maior parte das vezes	E9	E2	
Em parte, não tem outras formas de trabalhar	E6		
Tem poucas pessoas lá dentro que querem nos ajudar a subir, muitos para derrubar	E6		
Onde eu trabalho é muito úmido		E2	
Sim		E10	
Não	E8	E11	
Aspectos pessoais			7
Sim. Eu me sinto realizado profissionalmente	E4, E7		
Não não foi ela que me proporcionou	E3		
Eu empenhei bastante, eu busquei cursos, busquei conhecimentos	E3		
Através dela eu consegui realização profissional	E3		
Eu sigo muito os exemplos do meu pai, ele me tornou homem, eu agradeço muito a ele	E4		
Eu gosto do meu trabalho.	E5		
Gostaria de ficar quanto tempo for necessário	E5		
Tem que correr atrás, ter caráter, ser bom agente	E8		
A gente almeja melhor condição de trabalho		E2	
Já fiz muito cursos por meio dela		E10	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os trechos que se seguem foram transcritos das entrevistas e espelham o foco dos entrevistados nos aspectos institucionais:

Não, não foi ela que me proporcionou, mas através dela que eu consegui adquirir essa realização profissional que eu tive. Assim, em tese, estou caminhando ainda pra isso. (R3)

Ela me garante realização profissional, porque eu gosto do meu trabalho. Gostaria de ficar quanto tempo for necessário. Eu gosto do meu trabalho. (R5)

Também em partes, né. Em parte, porque não têm outras formas de trabalhar. O que eles são a gente é. Então, algumas coisas a gente consegue. Alguém dando apoio a gente consegue também. Às vezes a gente dá um passo pra frente outro para trás, tem poucas pessoas lá dentro que querem nos ajudar a subir, muita gente quer te derrubar. (R6)

Sim, né. Como eu disse é... eu me sinto realizado pelo pelo que eu faço, né. Então, assim, num é bem. Seria a organização, mas é, é... eu atribuo assim a ela o sucesso que eu tenho tido, né, hum... graças a Deus por isso. (R7)

Eu tô satisfeito. Eu sou uma pessoa realizada profissionalmente sim. E me abriu portas para vários outros cursos, outras... Eles promovem alguns cursos lá e escolhem a gente pra ir. Então, eu já participei de bastantes. (R10)

No que tange à percepção de que a organização é conhecida e respeitada na sociedade, que diz do valor *domínio* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) do sistema prisional e socioeducativo, os aspectos institucionais também foram maioria nos relatos dos entrevistados, os quais percebem o domínio de forma integral. Mas também houve manifestações em torno do fato de a organização ser conhecida, mas não valorizada, e, mesmo, desconhecida. Assim, a questão do domínio enquanto valor organizacional parece não ser comungada por todos os entrevistados. Além disso, aspectos sociais referentes à categoria dos agentes também foram expostas por 3 entrevistados. No entanto, duas falas chamaram a atenção, referentes aos aspectos pessoais. O agente E3 referiu-se aos apenados como “bandido” e “lixo”, denotando sua percepção a respeito dos “clientes” da instituição, apontados como tal na parte quantitativa da pesquisa. Mais complexa fica a relação quando ele se identifica com esses adjetivos, desqualificando-se pelo fato de lidar diariamente com pessoas vistas como tal: “Quem cuida do lixo da sociedade também faz parte do lixo” e “Quem cuida de bandido é bandido” (E3). (TAB. 39).

Tabela 39 – Domínio, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			10
É conhecida e respeitada	E4, E8, E9	E10, E11	
Conhecida eu diria que sim, respeitada não	E3, E6, E7		
A organização é pouco conhecida, pouco divulgada, por interesse do governo		E2	
Subornar a mídia		E2	
Esconder informação quanto a rebeliões		E2	
É respeitada	E5		
Criou uma falsa imagem	E9		
Aspectos sociais			3
Nós somos bem reconhecidos	E4		
Tem importância reconhecida pela sociedade	E5		
A sociedade desconhece o trabalho do agente prisional	E7		
Aspectos pessoais			1
Quem cuida do lixo da sociedade também faz parte do lixo	E3		
Quem cuida de bandido é bandido	E3		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os seguintes relatos ilustrativos implicam tais posicionamentos:

É conhecida e é respeitada. (R10)

É... o sistema socioeducativo em Minas Gerais ele é, se não o segundo, o terceiro melhor do País em números. Então, assim, eu não conheço os outros, mas a nível do Brasil ele é um dos melhores. (R11)

Hoje hoje, a nossa organização é sim. O sistema é muito reconhecido e... porque aquele passado negro da Polícia Civil onde para fazer uma visita tinha que pagar, aquela coisa toda. Hoje, o sistema, os locais que a gente assume, faz assunção, é bem recebido pela sociedade, pelos juizes, advogados. Então, nós somos bem reconhecidos sim. (R4)

Sim. Até enquanto não tem uma falha, né. Acho que ela é respeitada, sim. (R8).

Sim, é bem respeitada. O sistema prisional mineiro ele... ele... ele criou, ele conseguiu criar uma... uma imagem muito boa diante dos outros é... estados, entendeu? Mas é uma imagem. Muitas vezes, a imagem não é, não traz toda realidade. (R9)

Outra afirmativa que os entrevistados comentaram colocava em questão se a organização garantiu seu prestígio perante outras pessoas, o que envolve o valor organizacional *prestígio* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) no sistema prisional e socioeducativo. Os aspectos institucionais também prevaleceram nos relatos de 9

dos agentes entrevistados, sendo que ambas as percepções (garante e não garante) foram apontadas (TAB. 40).

Tabela 40 – Prestígio da organização, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			9
Não	E6, E7, E9	E2	
Sim	E4, E5, E8,	E10	
Nem sempre	E3		
Depende do superior imediato	E3		
Aspectos sociais			5
A sociedade não conhece o ASE		E2	
Reconhecido pela sociedade	E4		
Porque o homem é um ser interesseiro	E4		
Sociedade repugna trabalhar com presidiários	E7		
Tem muita humanização	E8		
Agente é visto pela sociedade como carrasco	E9		
Aspectos pessoais			2
Pouco prestígio		E2	
Muitas pessoas gostariam de estar no meu lugar	E5	E11	
Muita gente pergunta como entrar na organização	E5		
Sou muito prestigiado por estar na organização	E5		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Somando à análise anterior, referente ao “bandido” e ao “lixo”, sublinham-se outras palavras e expressões que denotam as representações sociais apreendidas pelos agentes como sendo eles alvo de repúdio e de interesses, alvo da mídia e vistos como “carrasco”, e não como “professor”, o que interfere na imagem social da categoria. Estes aspectos merecem aprofundamento em outras pesquisas, dado o fato de o foco desta dissertação voltar-se para os valores.

Sim, sim. porque... o... o... homem é... um ser interesseiro. Então, as pessoas acabam enxergando na gente o método de atingir algum fim. Então, as pessoas acabam tratando a gente com deferimento, sim. (R4)

Éee, ela realmente garante a minha realização em termos profissional. [...] Muitas pessoas gostariam de estar no meu lugar. Por isso, muita gente me pergunta como entrar na organização. Então, sou muito prestigiado por estar na organização. (R5).

Hum... essa eu num vou saber responder. Até porque quando as pessoas falam “você é do sistema prisional, que é isso, você é... é... você num regula não! Como é que é lá?”, aí já pensam, né, naquele negócio: “Nó, cê trabalha com preso.” Então, assim, é meio confuso essa... essa, dessa pergunta aí né, dessa afirmação. (R7).

Ah, pode até... se você olhar por um lado assim... Várias reportagens já foram lá, né. O lugar onde a gente... onde eu trabalho é um lugar que é visto talvez pela sociedade com um olhar diferente, né, porque ali tem criança. Num é só preso. Então, pode até ser que tenha esse prestígio das pessoas sim, porque tem muita humanização, e isso até que, né, as pessoas ver as coisas humanas até que dá prestígio, sim. (R8)

Sou agente prisional. A primeira impressão que as pessoas têm é carrasco. A primeira palavra que vem a cabeça da pessoa é "carrasco". Eu não me considero um professor, não me considero um carrasco. Eu me considero uma pessoa que tá ali tratando de um mal que a sociedade, às vezes, foi a própria sociedade que criou. (R9)

Quando perguntados a respeito da *conformidade* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) - ou seja, se os empregados no sistema prisional e socioeducativo fazem o que devem fazer - 9 dos entrevistados apoiaram suas respostas em aspectos institucionais, mas não houve uma congruência entre suas opiniões. Parte deles acha que sim, outra, que não, além de outros detalhes (TAB. 41).

Tabela 41 – Conformidade, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			9
Nem sempre	E4, E6, E7		
Sim	E5,	E10, E11	
Não	E3, E9	E2	
Sistema mesmo igual o militar		E2	
Faz-se o que for melhor para a imagem da organização	E3		
Tem que ter a regra, limite, normas, ética, disciplina a ser cumprido	E8		
Os que não fazem o que deve ser feito, são banidos da organização	E5		
Aspectos pessoais			6
Existe desvio de conduta dentro da organização	E6, E7		
Alguns sim, outros não	E8, E9		
Não se preocupam com a nossa segurança	E3		
ASE com sentimento de um novo servidor público	E4		
ASE com sentimento de antigo servidor público.	E4		
Aspectos sociais			2
Dificuldade de se relacionar com o detento	E7		
Abuso de força e poder pelos agentes prisionais	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Estes dados se chocam com o resultado da parte quantitativa do estudo, na qual o valor *conformidade* foi o que obteve a maior média dentre os valores organizacionais, tendo sido a única situada em nível satisfatório ou elevado. Assim,

este aspecto carece de aprofundamento, dada sua importância do ponto de vista pragmático, já que o contexto de trabalho dos agentes diz de rigidez de protocolos na consecução do seu trabalho.

Não, nem sempre o que é feito é o que é melhor para a imagem da organização. A organização acredita transmitir uma imagem atualmente que é a imagem de ressocialização, a imagem de atendimento do preso. Hoje, nós temos atendimento psicológico, médico, social, dentário e vários outros. É biblioteca, livraria, várias assistências do preso. E ninguém da instituição está preocupado com a segurança dos funcionários. Esqueceram que os funcionários que trabalham são pais de família, a grande maioria pessoas honestas, e precisam ter segurança no trabalho. Não fora, também fora. Mas no trabalho é preciso ter segurança. Mas esqueceram desse detalhe. Estão passando por cima de tudo e de todos para garantir o atendimento do preso para que isso sirva de imagem para inglês ver. (R3)

Nem sempre, né, é... Nós temos, nós temos colegas que já são imbuídos, né, com aquele sentimento de um novo servidor público, mas ainda temos pessoas que ainda...aquele antigo servidor público, né, que faz a medida dele e acha que tá bom. (R4)

Também em parte. Como disse anteriormente, existe desvio de conduta dentro da organização. Isso é quase que normal. Não posso falar que proporciona. (R6)

Nem sempre, porque é... É igual eu falei, o sistema é muito inconstante. Então, o próprio mexer com pessoas é... e principalmente, nesse nível de presos, né. Então, são, assim, pessoas privadas de liberdade. Eles fazem muita coisa, contam muita mentira e irritam muito as pessoas. Então, tem que ter, então geralmente, nem sempre a gente faz o que tem que fazer. As vezes passa algum é...assim, é... acaba excedendo algum limite, e você, o... a pessoa que trabalha lá, acaba fazendo uma inversão, uma coisa assim é meio, um pouco difícil, mas constantemente acontece. (R7)

Fazem o que tem regras e limites, né. Tem que fazer o que tem que ser feito, né, dentro de uma organização. O que deve fazer de cabeça, assim não. Tem que ter a regra, limite, tem normas, tem ética, tem disciplina, tem que ser cumprido. [...] Alguns. Alguns sim, outros não né... (R8)

O penúltimo valor avaliado junto aos entrevistados foi *tradição* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), por meio de seus comentários a respeito do fato de a organização respeitar tradições, ou seja, costumes e práticas tradicionais. Dentre os aspectos institucionais mais recursivos, não se observou homogeneidade nas respostas, pois houve agentes que apontaram que existe respeito às tradições e agentes que apontaram que não existe. Também foram mencionadas mudanças pelas quais as organizações vêm passando, o que explica a ambiguidade nas respostas. Isso, em certa medida, explica o escore mediano apurado na parte quantitativa da pesquisa. (TAB. 42).

Tabela 42 – Tradição, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			10
Não	E3, E4, E7, E9,	E10	
Mudanças, reestruturações estão ocorrendo	E4, E5, E6,	E2, E10	
Sim	E5, E8	E2, E11	
Às vezes	E6		
Cúpula passa por cima de muita coisa	E7		
Aspectos pessoais			3
Vem melhorando a partir de 2003	E4, E5		
Falta de respeito	E3		
Direito do agente negado	E3		
Impedimento de acesso à escola (prova)	E3		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os trechos a seguir ilustram a dicotomia observada nas respostas dos entrevistados. Os três primeiros são relativos à presença do valor *tradição* e os três seguintes ao contrário, afirmam que ela não é considerada na instituição:

Sim, lá tem um... um padrão que tem que ser seguido desde que foi feito a unidade. Tem... todas elas tem o seu padrão, suas regras certas, tem que ser feito igual. Às vezes, aonde eu estou é um pouco diferenciado, né, mas tem esse padrão que tem que ser seguido, sim. (R8)

Ela respeita muito as práticas tradicionais. Mas estão renovando. Cada vez melhor. Eeee, de 2003 pra cá a organização vem melhorando cada vez mais. (R5)

Eu acho que sim. Eu acho que desde quando eu entrei no sistema é... tem práticas adotadas desde a época da antiga FEBEM. Tem algumas tradições que ainda permanecem no sistema vindo de... Mesmo sendo modificado, acredito que sim. (R11)

Não, é... o sistema... ele... ele não respeita esses costumes. Você... tem que chegar e fazer o trabalho imposto lá dentro, isso custe o que custar. Você tem que fazer. Inclusive, a, falta de respeito aí, que eu posso citar uma recente, é... eu presenciei. Não vou citar quem e nem onde, mas eu presenciei até diretor convidado por regedoria pra ir dar lavada de sabão nos agentes da unidade pra inibir que os agentes pudessem sair em determinados horários para ir fazer prova na faculdade. Outra questão, o concurso, dizendo, alegando aos mesmos que aquilo não é direito do agente. (R3)

Não, eu acho que não. Num tem... Igual eu falei, lá tem o órgão a ser seguido, mas, assim, no caso, só pra gente, porque eles mesmo fazem “vistas grossas” pra muita coisa, principalmente o alto escalão do... do... a cúpula, né. Eles passam por cima de muita coisa, entendeu? (R7)

Hum... não, não num... num respeita não. Num respeita não porque antes é... Tem dez anos que eu tô no sistema prisional, vai fazer dez anos agora, né, é... Hoje mudou bastante. Melhorou muita coisa, mas eles ainda num... eles não valorizam muito o conhecimento que a pessoa tem já... num sei dizer, conhecimento empírico, né, é... aquele conhecimento que a pessoa já

possui. Muitas vezes, tem muitos funcionários aí que têm muito conhecimento, sabe? Os antigos têm muito conhecimento e tão entrando pessoas aí. Eles tão. Num sei por que eles tão colocando pessoas que tão começando agora. Num tem um conhecimento, uma bagagem, num tão respeitando a bagagem que a pessoa tem. (R9)

O último valor organizacional questionado com os entrevistados refere-se a *preocupação com a coletividade* (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), ao fato de a organização se preocupar com a coletividade. Metade deles não verifica isso na conduta da organização, o que indica não ser esta uma questão em que se identifica uniformidade de pensamento. A preocupação das pessoas consigo mesmas e com a defesa de seus interesses também merece destaque nas respostas, o que explica os resultados da parte quantitativa, já que esse valor obteve escore baixo (frágil, insatisfatório) no julgamentos dos respondentes (TAB. 43)

Tabela 43 – Preocupação com a coletividade, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos institucionais			10
Não	E3, E6, E7, E9	E11	
Sim	E4, E5,	E2, E10	
Valoriza aquelas pessoas que fazem as coisas que elas querem que sejam feitas	E3		
Não valoriza os agentes que fazem a coisa devidamente legal perante a lei	E3		
Está qualificando melhor os agentes	E4		
Às vezes	E8		
Prioriza a terceirização	E6		
Aspectos pessoais			2
Falta união, cooperação	E7		
Problemas no relacionamento interpessoal		E2	
Prática do assédio		E2	
Reconhecimento da vaidade em si e nos outros		E2	
Aspectos sociais			1
Valor do ASE reconhecido pelos adolescentes		E2	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os relatos apontam para uma série de questões vivenciadas pelos agentes que dizem tanto da presença do valor relativo à coletividade como de sua ausência.

Não, a organização ela não preocupa com a coletividade. Ela preocupa individual e ela busca aquelas pessoas que fazem as coisas que elas querem que sejam feitas. Não busca gratificar e nem dar algum prestígio coletivo para aquelas que fazem a coisa devidamente legal perante a lei. (R3)

Aí, eu também tenho minhas dúvidas se preocupa ou não, porque se preocupassem seriam todos efetivos, e não contratados. Acredito que não... (R6)

Negativo. Nesse caso é... é... é feito muito grupo, tanto dentro dos presídios quanto fora no... no... na secretaria. Então, assim, os grupos lutam entre si. Num tem uma união dentro da organização, até porque se tivesse eu acho que seria melhor, porque a organização não tem. É um grupo aqui, outro ali, e um quer defender seu interesse. Igual eu tô falando, eu trabalho num setor importante e preciso de uma pessoa lá, mas aí o outro que é da segurança num quer mandar porque, entendeu? Então assim, num trabalha no coletivo, num pensa assim: "Se eu melhorar lá, pra mim também melhora". Mas eles não pensam e sempre precisam de mim pra tá resolvendo outros trabalhos, deles, mas num pensam em ajudar no meu lado. (R7)

Discordo. A instituição, a organização, se preocupa. Ela tá mais preocupada com a... tem uma, uma... uma... como eu vou dizer? Uma... uma cúpula e essa cúpula ela se preocupa. Ela num tá preocupada com aquele funcionário que tá lá dentro da cadeia "x", dentro do pavilhão "x", como ele tá, como ele... como o psicológico dele tá. Muitas vezes, ela nem sabe que o funcionário existe, mas o diretor da unidade ela sabe que existe... (R9)

Hum... essa eu discordo, porque, muitas vezes, os funcionários têm uma forma de trabalhar em equipe que ela é individualizada, ela é... afastada. O funcionário é afastado de alguns setores que poderiam ser em grupo, e aí eu acho que dessa forma eu acho que num é, não. Então eu num concordo, não. Eu acho que num preocupa muito com o coletivo, não. (R11)

Numa tentativa de síntese, perguntou-se aos agentes o que a organização e ele tinham em comum. A maior parte dos entrevistados apontou aspectos voltados para as questões sociais (sete deles) e pessoais (seis deles). As maiores ênfases foram dadas à reinserção do apenado na sociedade, bem como o sentimento de responsabilidade pelo cumprimento dos objetivos dos sistemas em questão, o que remete a valores organizacionais (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004) relativos a *realização no trabalho e preocupação com a coletividade*, assim como a *relações sociais* (PORTO; TAMAYO, 2003) (TAB. 44).

Tabela 44 – Valores em comum entre a organização e o sujeito, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos sociais			7
Reinserir o adolescente na sociedade	E6, E9		
Responsabilidade		E10, E11	
O ideal da organização	E6		
Há adolescentes que são irrecuperáveis		E2	
Há adolescentes que se adaptam ao sistema		E2	
Fazer aquilo que a sociedade necessita	E5		
Tornar o sistema prisional seja mais ressocializador	E8		
Aspectos pessoais			6
Não temos muita coisa em comum	E3, E4		
Querer fazer um trabalho correto		E2	
A minha vida é mais pautada pela honestidade	E4		
A retidão dos tratamentos	E5		
Vontade de mudar	E11		
Aspectos institucionais			3
O estado muda muito o perfil, hoje é uma coisa e amanhã outra	E4, E7		
Disciplina e hierarquia		E2	
Processos padronizados		E2	
Nada	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Além de 2 dos entrevistados (E3, E4) não observarem valores em comum entre eles e a organização, 2 sublinharam as mudanças implementadas pelo Estado em suas organizações. Este dado está relacionado com a questão da tradição (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), que pode tanto contribuir para o alinhamento dos demais valores, como permitir que a situação encontrada (valores organizacionais em níveis baixos e medianos) se perpetue.

(pausa 31segundos) A retidão dos tratamentos. Fazer aquilo que a sociedade necessita. (R5)

A missão deles, da organização, é recuperar. Embora sabemos que muitas pessoas que comandam lá têm a visão diferente, eles passam lá, mas a visão deles é outra. O que tem em comum comigo é isso mesmo. Seria o ideal da organização, o objetivo, que é levar essas pessoas, em primeiro momento, [...deter], para que essas pessoas sejam aceitas pela sociedade. (R6)

Onde eu trabalho é isso aí, tentar fazer com que o sistema prisional seja mais ressocializador no... no fator ser humano, né. Lá onde eu trabalho, nessa penitenciária em específico, a ressocialização é muito grande, né, porque, além delas serem presas, elas são grávidas, elas ainda têm filhos. Então, você tem que lidar com a criança, um inocente, fazer com que o direito do inocente o ECA preservado também, porque ele num tá preso. Só porque ele tá com a mãe, ele num é preso, né, ele é uma criança, e a mãe

tem que pensar muitas vezes o que ela fez e pensar se isso vai ser bom pro futuro do filho dela, e pra mim isso é muito gratificante, muito prazeroso. (R8)

O que eu e a instituição de trabalho têm em comum? É a prevenção da criminalidade, a prevenção, a diminuição, a correção do... do é... fazer a sociedade acreditar de novo numa pessoa que... por algum motivo se desviou por caminhos que venham a trazer transtornos pra ordem pública. (R9)

Há, ainda, que se refletir sobre o silêncio de 31 segundos que foi observado na entrevista de E5 quando dessa pergunta, cuja resposta pauta-se no valor *preocupação com a coletividade*.

Passando para os valores no trabalho, especificamente, reiterou-se o conteúdo dos resultados da parte quantitativa da pesquisa, pois a maior parte dos relatos foi identificada com o valor *relações sociais* o qual obteve o segundo maior escore entre os quatro avaliados no modelo analítico adotado (PORTO; TAMAYO, 2003). Curiosamente, o valor *estabilidade* não foi mencionado espontaneamente por nenhum dos entrevistados, o que merece atenção em pesquisas futuras. Todas as respostas dos entrevistados foram analisadas e alinhadas aos valores descritos por Porto e Tamayo (2008), predominando aspectos sociais (TAB. 45).

Tabela 45 – Valores do trabalho, segundo os entrevistados

Respostas	Valores	AP	ASE	Total
Aspectos sociais				7
Contribuir com a sociedade	RS	E3, E5		
Reeducação dos adolescentes	RS		E2, E11	
Segurar, deter, não só ressocializar	RS	E6		
Lidar com seres humanos encarcerados	RS	E8		
Redução da criminalidade	RS	E9		
Ressocialização	RS	E9		
Tudo	RT		E10	
Aspectos pessoais				5
O trabalho que faço	RT	E7, E8		
Segurança	E		E2	
O agente prisional está mais eficiente	P	E3		
A ética	RS	E4,		
Prática de oferecimento de propinas (ADV)	P	E4		
Aspectos institucionais				1
Contribuições para o sistema	RS	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

RT – Realização no trabalho; RS – Relações sociais; P – Prestígio; E – Estabilidade.

Os seguintes relatos ilustram os dados sintetizados na tabela anterior:

Oh, no meu trabalho é... a parte é dividida em duas funções básicas, né. Eu considero cinquenta por cento cada uma: cinquenta por cento da parte de segurança e cinquenta por cento a parte de... do convívio mesmo com o adolescente e com os colegas de trabalho, né, a parte social, né. Por isso que a minha função é agente de segurança socioeducativo, né... (R2).

Bom, a importância é da gente... tá ali realizando um... uma contribuição para com a sociedade, né... é ... evitando fugas, crimes internos, né, que a gente percebe que de um tempo pra cá isso mudou bastante. As tentativas de fugas diminuíram, as fugas em si diminuíram, os motins, o número de presos mortos dentro da carceragem diminuíram muito. Significativamente, diminuíram muito mesmo e... até a forma de conduzir é... do profissional que realmente é um profissional é bem diferente. (R3)

O que é importante no meu trabalho? (silêncio). É estar podendo ajudar a sociedade. (R5)

Eu considero importante no trabalho que eu faço é... buscar a diminuição da criminalidade, a ressocialização do homem ou, até mesmo, a socialização do homem, porque, muitas vezes, o indivíduo chega na unidade e nem socializado ele foi, e a sociedade cobra dele que ele seja um cidadão. Mas sem socializar, e isso a gente tem que fazer valer. (R9)

Bem, o setor que eu trabalho diretamente ele... seria um setor de pedagogia. Seria é... tentar incluir o jovem novamente na escola, né. Trabalho diretamente com isso, é... tentando ali é... é... tentando colocar ele novamente, voltar a estudar, voltar a fazer os exercícios pra quando ele chegar numa internação, que seria um outro estágio é... ele já tá mais ou menos a par daquilo que tá acontecendo. Porque, geralmente, os adolescentes estão muito tempo fora da escola, né. Então, seria mais ou menos isso. Diretamente o que eu mexo seria isso. (R11)

Em seguida, do mesmo modo como ocorreu com os valores organizacionais, foi pedido aos entrevistados para comentarem frases relativas aos valores do trabalho. A primeira afirmativa versava sobre o fato de o trabalho proporcionar realização. Os comentários foram, na maioria dos casos, positivos, observando-se no conteúdo das respostas uma preponderância de aspectos pessoais (TAB. 46).

Tabela 46 – Realização no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			9
Sim	E3, E4, E7, E8, E9	E10	
Em parte	E6	E2	
O concurso em que passei		E2	
Eu busco sempre fazer da melhor forma e da forma legal	E3		
Ele me dá <i>status</i> na sociedade, me faz crescer, me faz aprender muita coisa	E4		
Minha realização é trabalhar de maneira digna, honesta	E5		
Não		E11	
Aspectos sociais			3
Lição de vida que eu levo até para o meu seio familiar	E4		
Usar sabedoria para manter a sociedade	E5		
A criança não me vê como agente, como um lobo mau	E8		
Aspectos institucionais			2
Organização não dá apoio para crescimento profissional	E6		
Há pouco reconhecimento por parte da organização	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Pelas falas que se seguem, percebem-se os vários aspectos listados. Chama a atenção o conteúdo referente à busca de prazer e à independência de pensamento e de ação no trabalho, cujas características são levadas para outras esferas da vida dos sujeitos, como sua casa e sua família.

Sim, é ele que me proporciona, porque eu sempre me dediquei bastante e eu busco sempre fazer da melhor forma e da forma legal. (R3)

Sim, sim. O meu trabalho ele... ele... eu consigo me realizar profissionalmente a partir do momento que ele me dá um status na sociedade, ele... me faz crescer, me faz aprender muita coisa, lição de vida que eu levo até para o meu seio familiar. (R4)

Sim, eu acho que, de certa forma, eu tenho que agradecer muito, né, porque agora assim... eu... Igual eu falei, eu tô num setor de inteligência, então assim é... um setor valorizado, não muito bem na unidade ou no caso do sistema prisional, quer dizer, é valorizado, mas não é reconhecido, né, porque se eu sair de lá eles não reconhecem, mas... mas eu acho que sim, nesse... Nesse quesito, ele proporciona sim. (R7)

Concordo. Cada dia é uma coisa diferente. Às vezes, é um passo de uma criança que tá ali convivendo, né. Ao invés dela ir pro lado da mãe, ela vem pro meu lado. Isso pra mim é muito gratificante. Por ser agente, ela não me vê como agente. Ela num me vê como um lobo mau. Isso pra mim é legal. (R8)

Ele me proporciona porque eu conquistei muita coisa diante do que eu faço. (R10)

Sim, é... porque... Como a minha realização é trabalhar de maneira digna para a organização, temos que ser dignos e honestos, ter, é... usar seus, sua sabedoria para manter a sociedade. (R5)

Há que se destacar mais uma representação social presente no discurso de um dos entrevistados, E8, que diz que não é identificado como um “lobo mau” por outras pessoas com que lida:

Concordo. Cada dia é uma coisa diferente. Às vezes, é um passo de uma criança que tá ali convivendo, né. Ao invés dela ir pro lado da mãe, ela vem pro meu lado. Isso pra mim é muito gratificante. Por ser agente, ela não me vê como agente. Ela num me vê como um **lobo mau**. Isso pra mim é legal (R8, grifo nosso)

O segundo valor do trabalho abordado foi *relações sociais*, por meio de uma afirmativa que questionava se o trabalho do entrevistado permitia-lhe desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente laboral. A maior parte dos entrevistados acredita nesse valor, identificando em seu cotidiano eventos que o corporificam, utilizando metáforas que são usuais no seu ambiente, como “Todo mundo passa batom”, falado por E8. De outro lado, aspectos pessoais observados em alguns relatos denotam problemas graves, como inimizades e assédio (TAB. 47)

Tabela 47 – Relações sociais, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos sociais			
Sim	E3, E4, E5, E8, E9	E2, E11	7
A vida na sociedade	E5		
Todo mundo tenta socializar da melhor forma, tanto os colegas, quanto os presos	E8		
Todo mundo passa “batom”	E8		
Aspectos institucionais			
Assédio		E2	5
Em parte	E6, E7	E10	
Ambiente nem parece cadeia	E8		
Aspectos pessoais			
Eu fiz muito boas amizades, embora a gente faça alguns inimigos também	E4		3
Não tem como agradar a “dois deuses”	E4		
Problemas na relação interpessoal	E6		
Trabalho de investigar colegas gera inimizades	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

As representações sociais, mais uma vez, se fizeram presentes, em virtude do relato de E4, que afirma não ter como agradar sujeitos com interesses contraditórios:

Nosso grupo é coeso, é amigos, um sempre ajudando o outro, e nesse tempo de sistema eu fiz muito boas amizades, embora a gente faça alguns inimigos também, que não tem como agradar a dois deuses. (R4)

Outros trechos ilustram a análise:

Também. Sim, com certeza, porque no trabalho a gente aprende dia a dia com os próprios colegas de serviço. E se a gente não tiver um relacionamento social com os colegas, a gente vai ficar para trás, não vai ter um desenvolvimento compatível com o que a própria organização vem exigindo. (R3)

Claro, tratando os familiares como merecem, né, que eles não têm nada a ver com o que seus parentes fizeram, e por isso acho que devemos tratá-los com o máximo respeito (R5)

Permite, concordo. Concordo porque eu já trabalhei muito tempo dentro. Hoje, eu não trabalho dentro da unidade prisional, mas já trabalhei em contato direto com indivíduos é... reclusos e mesmo esses indivíduos reclusos eu sempre procurei ter com eles um convívio social, porque eu acho que o princípio é aí. Eu acho que se eles não tivessem um... eu não tendo um convívio social com... ali naquele momento com eles, quem dirá lá fora, né (R9)

Concordo. Isso acontece é... não só com os colegas de trabalho, mas até com os adolescentes ali acautelados também é... Muitas das vezes, a gente consegue até fazer uma certa amizade ali (R11)

Quando perguntados se o trabalho desenvolvido garante prestígio com outras pessoas, 9 entrevistados apontaram argumentos voltados para os aspectos pessoais, sendo que a maioria mencionou que outras pessoas gostariam de estar no lugar deles. Conforme se pode constatar pela tabela 48, os aspectos pessoais predominaram nas respostas dos agentes abordados, seguidos dos sociais e institucionais.

Tabela 48 – Prestígio no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			9
Muitas pessoas gostariam de estar no meu lugar	E4,E5, E7, E8	E2, E11	
Já tive vários erros, notas de reconhecimento, de agradecimento, de elogio, por um bom trabalho prestado	E3		
Eu percebia que quando eles “não iam com minha cara”		E2	
Trabalho honesto determina pessoa focada, determinada, esforçada e vista por outras pessoas		E2	
Não tem	E6, E9		
Aspectos sociais			3
Reconhecido pela sociedade	E4		
Ressocializar pessoas que a sociedade condenou	E5		
A sociedade não conhece o trabalho do agente	E9		
Aspectos institucionais			3
Nem sempre	E3	E10	
Pessoas dentro do sistema que não estavam buscando fazer o que era correto	E3		
Condições de trabalho adversas		E2	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Estes dados se chocam com os encontrados na fase quantitativa, pois nesta *prestígio* obtive o pior escore dentre os valores no trabalho considerados no modelo (PORTO; TAMAYO, 2003), sendo inserido num nível mediano (intermediário), conforme julgamento dos respondentes, o que carece de aprofundamento.

Nem sempre, e isso depende muito de que tá à frente. Já tive é... vários erros, notas de reconhecimento, né, de agradecimento, de elogio, por um bom trabalho prestado, e em contrapartida já fiz muita coisa que era certo, mas, em compensação, desagradou algumas pessoas dentro do sistema que não estava buscando fazer o que era correto. (R3)

Isso é uma coisa que eu não propus prestígio, mas acaba acontecendo naturalmente porque as pessoas acabam vendo a gente. Porque quando a gente tem a fé pública, as pessoas comuns e do sistema, ter feito aquela parte da polícia, né, e hoje não é mais vinculado. Muitas vezes, as pessoas se dirigem chamando a gente de “doutor”, coisa que, na verdade, a gente não é doutor, né? E eles veem a gente, muitas vezes, como policial, coisa que a gente não é. Então, esse lado do prestígio, pra falar a verdade, eu não gostaria de ter. (R4)

Garante, porque muitas pessoas gostariam de estar no meu lugar, principalmente aquelas pessoas que gostariam de estar ressocializando, que é o fato que ocorre no nosso trabalho mantendo aquelas pessoas, que a sociedade condenou, até o ponto de ressocialização para que eles tenham progressão. (R5)

Sim. Quando eu comento, lá mesmo quando tem visita né, que acha gratificante, fala que é diferente, é... eu concordo com isso sim. (R8)

Acredito que sim, porque, querendo ou não, o pessoal pergunta “Onde você trabalha?” E muita gente acha legal o fato de você está trabalhando em locais com adolescente infrator. De uma certa forma, eu acredito que sim. (R11)

Isso eu discordo. Discordo porque eu acho que ainda falta conhecimento das outras pessoas sobre o que realmente trata a profissão. As pessoas têm uma... ainda tem muito paradigma ainda pra ser vencido aí. É... muita pessoa... muitas pessoas não sabem o que, do que se trata, e isso, às vezes, traz preconceito, é, discriminação, preconceito. E até mesmo a maioria das vezes, a gente é... é taxado como arrogante, como estressado, como pessoas que querem resolver tudo na base da pancada, da ignorância, e não, muitas vezes, não. Eu, por exemplo, eu procuro levar minha vida bem tranqüila. Às vezes eu até me privo de falar da minha profissão, não por vergonha da profissão, mas justamente pelo conceito que as pessoas têm equivocadamente da profissão, e esses conceitos aí já são é... bem antigos. Eu acredito que as pessoas ainda... foram opiniões que foram formadas há décadas bem antigas aí, bem antigas e, infelizmente, nós não conseguimos mudar isso ainda. (R9)

O último valor no trabalho analisado pelos entrevistados refere-se a *estabilidade*, tanto financeira como pessoal. Percebeu-se que há uma insatisfação a respeito da estabilidade nos dois sentidos abordados, o que é contrário aos achados da parte quantitativa, pois, como já mencionado, este foi o valor mais bem avaliado pelos respondentes, o qual obteve o maior escore apurado (TAB. 49)

Tabela 49 – Estabilidade, segundo os entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			10
Sim	E5	E2, E10	
Não	E3, E6, E7, E9		
Pessoal sim, Financeira não	E4, E8		
Financeira sim, Pessoal não	E11		
Aspectos sociais			3
Muito trabalho muito e baixa remuneração	E4, E7, E9		
Mudou o perfil do servidor publico, não cabe mais aquele servidor que não venha trabalhar	E4		
Aspectos institucionais			1
Sou contratado	E7		
Falta suporte pra gente poder estudar	E7		
Sobrecarga de trabalho	E7		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Conforme relatos explicitados a seguir, fica mais acentuada a insatisfação quando a estabilidade se refere a questões financeiras.

A estabilidade pessoal, eu realmente me sinto satisfeito em tá trabalhando no sistema, mas a financeira deixa muito aquém. Hoje, é... o servidor público mudou o perfil do servidor público. Não cabe mais aquele servidor

público que não venha trabalhar. Então, hoje a gente trabalha muito, e a remuneração financeira é muito baixa, mas é... não deixa de dar uma certa alegria. (R4)

Não, nem sempre. No meu caso, eu sou contratado. Então, eu não tenho mais estabilidade financeira é... gradativa e ... pessoal é... Eu falo, eu falaria que... já até disse, mas eu já tive essa sensação de estar realizado, mas hoje eu vejo que eu posso ir mais além do que isso. (R3)

Não, num tem isso aí, de forma nenhuma, até porque eu sou contratado, né. E, então, assim, de forma nenhuma, praticamente nenhuma eu tenho segurança quanto a isso e nem mesmo assim, é... é... no caso do sistema prisional tem como é... dá continuidade, porque o acúmulo de serviço é muito e concursos estão saindo. Então, eles não dão suporte pra gente poder estudar. Quer dizer, pelo fato de ter muito serviço, quando eu chego em casa, eu chego cansado, e o pessoal tá lá fora e eu sei que tão estudando muito. Então, vai tomar o meu lugar. Então, é um lugar muito ingrato (R7)

Eu concordo em parte, financeira, eu acho. No meu entender, a classe é bem desvalorizada. Eu acho que pelo serviço que a gente presta, eu acho que não é reconhecido a importância do serviço que a gente presta, porque a sociedade está acostumada a... o indivíduo preso é indivíduo preso. Ela quer o indivíduo preso. Pra ela, a solução é essa, mas ela num pensa que aquele indivíduo num vai ficar preso o resto da vida, No Brasil não existe prisão perpétua (R9)

Por fim, foi perguntado aos entrevistados sobre seus valores de vida. Informaram aspectos pessoais, 10, desde os relacionados à família e a Deus até ao time para qual torcem, assim como aspectos sociais, como relacionamentos com amigos e com terceiros.

Tabela 50 – Valores de vida dos entrevistados

Respostas	AP	ASE	Total
Aspectos pessoais			10
Família, filhos	E3,E4, E5, E6,E7,E9	E2,E10,E11	
Deus	E3, E9	E10	
Minha vida, meus valores, meu caráter	E4, E8		
Educação	E3		
Time de futebol	E4		
Ética	E8		
Profissionalismo	E9		
Qualidade de vida		E11	
Aspectos sociais			3
Amigos e colegas	E6, E7		
Responsabilidade social	E5		
União de pessoas	E6		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: AP – agente prisional; ASE – agente socioeducativo.

Os valores mencionados pelos entrevistados direcionam e embasam seus comportamentos no seu dia a dia, inclusive no espaço de trabalho (CAMPOS, 2008), o que pode ser verificado nas falas de entrevistados que mencionaram seu profissionalismo, colegas de trabalho e, até mesmo, sua responsabilidade social. Observem-se os relatos:

Bom, é... os meus valores de vida, eu sou preocupado com a minha família, né. Então, eu tem vinte anos que eu sou casado. Tenho um filho de quinze anos. E minha família, e ainda tem minha mãe, minhas irmãs. (R2).

O que é importante pra minha vida é... em primeiro lugar é Deus, é... segundo lugar, meus filhos, e... Eu sempre friso em terceiro lugar a vontade que eu tenho de aprender, de... buscar conhecimentos, pra... mim consegui dar para os meus filhos um... uma coisa melhor de futuro, um estudo melhor, na data e tempo certo, coisa que eu não tive. (R3)

Eu falo que na minha vida é... eu uso até um bordão que é o seguinte: eu amo a minha vida, amo a minha família, e amo meu "Atlético" querido. Esses são meus valores que... Primeiro, minha vida. Sem ela eu não posso dedicar um conforto a minha família. Depois vem minha família e depois meu, meu Atlético querido. (R4)

A importância da minha vida é manter minha família. (tempo), é conseguir fazer do meu trabalho tudo aquilo que necessita para que as pessoas tenham êxito (R5)

Importante é família, união de pessoas, está sempre próximo dos amigos, colegas, para ajudar quando possível e ser ajudado também (R6)

Vem em primeiro lugar minha fé em Deus, família e o meu... a minha... a minha... o meu profissionalismo, minha vida profissional (R9)

Ah... pra minha vida é a família. Ou dentro da instituição seria? Seria a família primeiramente e uma boa qualidade de vida, né (R11)

Outras falas, ainda, merecem destaque neste estudo, pois citam valores e tendências de comportamento dos entrevistados. Alguns deles não vislumbram um futuro muito positivo no interior da profissão que abraçaram, o que pode impactar negativamente a eficiência e a eficácia, em nível tanto individual como organizacional. Além disso, sua relação com os apenados guarda diversas tensões, não apenas pelos riscos que ela imprime, mas também pela forma como ambos são tratados. As relações sociais dentro das unidades também parecem complexas, exigindo que o agente revise seus valores com frequência.

O sistema prisional não tem melhorado. Na verdade, ele tem piorado. Ele pode ter melhorado para o preso. O preso hoje ele recebe todos os atendimentos já citados por mim: recebe quatro alimentações por dia, atendimento a farmácia toda hora, recebe carta todo dia, recebe sedex, tem

direito de fazer uma compra semanal, eles vão lá e assinam o que eles querem que você compra e pagam com o cheque que eles têm lá dentro, o chamado “chequinho”. Então, eles têm todos os benefícios do mundo. E já o profissional que é ingresso na área prisional não tem nenhum tratamento justo e adequado pra atuar. Então, eu acho que tem muita coisa pra se adequar. Igual, como eu já disse, um concurso para diretor de unidade seria o ideal, porque você estaria colocando dentro do sistema pessoas que passou por avaliações e provou por “a + b” que são competentes para atuar nesse sistema, pra gerir o sistema prisional, não aquelas pessoas indicadas. “Ah, eu sou amigo do fulano. Sou amigo do betano. Sou filho do deputado. Sou amigo do secretário”, e aí vira diretor. Falo isso por experiência própria. Eu conheço vários, conheço vários. Não vou citar nomes, mas se for preciso eu digo. E muitos têm competência, sim, para gerir. Outros, uma grande maioria, não tem. Não tem competência para geri o sistema, então é a onde que acontece as atrocidades, o autoritarismo reina. E aqui, manda quem pode e obedece quem tem juízo, e ameaças constantemente ocorrem. (R3)

Sobre o reconhecimento, para o servidor não tem, e eu acho que isso é uma falha da organização. Existem vários bons servidores que não têm seu trabalho reconhecido. As vezes, eles valorizam mais a palavra do bandido do que a palavra do trabalhador. Isso, sim, eu queria que mudasse (R6).

Porque muito, assim, se eu faço um tipo de projeto, mostro pra eles, eles pegam o projeto e alguém lá dentro lança o projeto em nome dele... [...] eles fazem muito isso. [...] Às vezes, coisas que você já tá fazendo, aí eles ficam sabendo na secretaria que na unidade eles tão fazendo isso e eles pegam e alguém lá de dentro faz em nível pra todas unidades, quer dizer, como se ele tivesse feito. Então, há muito isso na secretaria no sistema prisional (R7).

Gostaria de acrescentar que o sistema prisional, ele tá em expansão, entendeu? [...] Eu... eu tento motivar os colegas de trabalho a sempre estar se atualizando, é... se... se... informando, é... melhorando a educação, a maneira de tratar as pessoas, até mesmo a maneira de lidar com o indivíduo recluso. E, também, o seguinte: eu procuro sempre dar uma injeção de ânimo no profissionalismo dos meus amigos, porque eu, às vezes, eu mesmo preciso de... dessa injeção, eu mesmo preciso desse incentivo, e eu mesmo preciso me incentivar pra não deixar a coisa é... tomar conta e o... e cair e a desmotivação tomar conta da gente. [...] Agora, tá agregando mais força, tá agregando mais valores, e as pessoas estão agora mais dispostas a lutar pelos direitos e o reconhecimento da classe (R9).

[...] o sistema é... socioeducativo. Ele é... ele hoje, ele é muito falho. Tem... tem muitas coisas que poderia ser mudado é... [...] diferenças que no papel é de uma forma e na prática é outra que deixa a gente muito desanimado com... com aquele serviço que gente tá fazendo. Então, seria mais ou menos isso (R11).

Outras representações sociais se fizeram presentes, como as mencionadas por E4, quais sejam: “bando de lixo”, “perdidas no espaço, no tempo”, “gerações perdidas”.

Diante desses dados, as seguintes considerações finais foram traçadas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os valores do trabalho de agentes prisionais e agentes socioeducativos que trabalham na região metropolitana de Belo Horizonte. Para tanto, foram aprofundados no referencial teórico os dois construtos centrais e identificados os modelos analíticos adotados para fins dessa pesquisa. Também foi sintetizado o trabalho dos agentes pesquisados.

A pesquisa empírica, caracterizada como de campo e descritiva, contou com abordagens quantitativa e qualitativa, configurando-se uma triangulação entre métodos. Ela compreendeu duas fases, sendo que na primeira foram aplicados 39 questionários a alunos de um curso de graduação de uma IES particular situada em Belo Horizonte, cujos dados foram submetidos à análise estatística e à análise de conteúdo (questões abertas). Na segunda fase, predominantemente qualitativa, foram entrevistados 10 desses alunos, visando complementar e aprofundar a compreensão dos fenômenos em foco.

Após contextualizar os sistemas tangenciados por esta pesquisa (prisional e socioeducativo), os dados foram apresentados em dois blocos, sendo que em ambos os dados demográficos dos sujeitos foram detalhados.

Os valores organizacionais, alvos do primeiro objetivo específico, foram avaliados conforme o modelo de Oliveira e Tamayo (2004). Observaram-se médias consideradas intermediárias e baixas, sendo *conformidade* o único valor encontrado em faixa elevada o que não se verificou nas entrevistas. Nestas, *conformidade* foi questionada, tendo sido relatadas diversas situações em que os agentes não se comportam como o prescrito, inclusive para manter sua integridade física e psíquica, dado o contexto e as relações que se desenvolvem em seu ambiente de trabalho. De outro lado, o valor *bem-estar*, para o qual se apurou a média mais baixa, foi avaliado pelos entrevistados de modo heterogêneo, o que sugere aprofundamento em outras pesquisas.

Os valores no trabalho, relativos ao segundo objetivo específico, foram analisados conforme o modelo de Porto de Tamayo (2003). Neste caso, também foram detectadas disparidades: *estabilidade*, que obteve o maior escore na parte quantitativa, praticamente não foi mencionada durante as entrevistas, a não ser quando perguntado especialmente sobre isso. Mesmo assim, os agentes abordados nesta fase da pesquisa não demonstraram comungar este valor, principalmente no que se relaciona à parte financeira. O valor *relações sociais*, que obteve o segundo maior escore na primeira fase da pesquisa, mostrou-se recursivo nas entrevistas, sendo que os entrevistados valorizaram a busca por relações sociais positivas e, também, sua contribuição para a sociedade, por meio do seu trabalho como agente.

O terceiro objetivo específico versou sobre o cruzamento dos valores organizacionais e os valores do trabalho entre si com os dados demográficos dos respondentes. Para tanto, foram realizados testes de comparações e de correlação entre os referidos dados. Nos primeiros, comparando-se valores organizacionais e valores do trabalho por grupos, conforme os dados demográficos dos respondentes, apuraram-se dois resultados significativos: (1) *bem-estar* variou quando foram consideradas diferentes faixas etárias, sendo que os respondentes que possuem entre 31 e 45 anos de idade indicaram os menores escores; e (2) *prestígio* variou de acordo com o período do curso do agente, sendo que respondentes de períodos mais iniciais indicaram escores mais elevados de prestígio organizacional. Entre os valores no trabalho, os resultados dos testes não foram significativos. Quanto aos testes de correlação, foram observados três resultados significativos quando do cruzamento das variáveis das escalas com as demográficas (prestígio organizacional e período do curso; realização no trabalho e tempo no cargo e no sistema). Quando do cruzamento dos dados entre as variáveis das escalas, muitos resultados significativos foram observados, indicando consistência interna delas. Quando do cruzamento entre os valores de cada uma das escalas, apenas três resultados foram significativos, todos relacionados com prestígio no trabalho (*bem-estar*, *realização* e *preocupação com a coletividade*, todos diretamente proporcional).

Destaque-se a escassez de publicações a respeito do trabalho de agentes prisionais e de agentes socioeducativos como fator limitador desta pesquisa.

Há que se ressaltar que os resultados observados referem-se aos grupos pesquisados, no âmbito de sua atuação (também) como alunos de um curso de graduação em uma IES particular, não podendo ser estendidos aos demais agentes dos sistemas prisionais e socioeducativos de Belo Horizonte ou, mesmo, do estado de Minas Gerais. Assim, sugere-se a ampliação da pesquisa, de modo a incluir mais agentes dos dois sistemas, permitindo expandir os resultados para outros ambientes.

Recomenda-se, também, realizar pesquisas por unidades organizacionais dos referidos sistemas, de modo a identificar peculiaridades dos agentes, respeitando-se a cultura de cada uma delas. Acredita-se que estender a pesquisa a outras cidades e unidades da Federação pode trazer ganhos com vistas a desnudar os valores desses profissionais, de modo que ações práticas referentes à sua gestão enquanto recursos humanos dos referidos sistemas possam ser discutidas, definidas e implementadas. Do mesmo modo, diferenças no trato entre agentes efetivos (concursados, estáveis) e contratados (não-estáveis) ensejam esforços de pesquisa, dadas suas consequências no cotidiano de trabalho no interior dos sistemas investigados.

Somam-se às sugestões anteriores a realização de investigações que conectem os temas abordados a outros, como representações sociais, dada a riqueza encontrada nesse sentido nos relatos dos entrevistados. Palavras e expressões como “bandido”, “lixo”, “alvo de repúdio”, “alvo de interesses”, “alvo da mídia”, “carrasco”, “não professor”, “lobo mau”, “bando de lixo”, “pessoas perdidas no espaço, no tempo” e “gerações perdidas” estão diretamente relacionadas à imagem social da categoria, como se pode observar nas falas dos agentes abordados.

Com relação aos valores, os dados díspares encontrados por meio da triangulação indicam o avanço que esta opção metodológica trouxe para a compreensão da complexidade dos fenômenos em observação. Dessa questão, depreende-se mais uma sugestão para pesquisas futuras, ou seja, rever as escalas em função de alguns achados na parte qualitativa desta pesquisa. Além disso, abordar tais agentes também se caracteriza uma contribuição para os estudos no campo da Administração, tendo em vista sua importância para a segurança pública, porém

pouco conhecidos por meio de esforços acadêmicos dessa natureza. Por fim, contribui-se também por meio desta dissertação para o amadurecimento dos estudos sobre valores organizacionais e no trabalho no Brasil, conforme recomenda a literatura acessada, representando esta uma semente que pode trazer mais frutos nesse campo de conhecimento.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda J.; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 2001. 203p.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando – Introdução à Filosofia**. São Paulo: Editora Moderna, 1995.

BAILEY, Kenneth. **Methods of Social Research**. 2ed. New York: The Free Press, 1982. 553 p.

BILSKY, W.; JEHN, K. A. Cultura organizacional e valores individuais: evidências de uma estrutura comum. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores humanos & gestão – Novas perspectivas**. São Paulo: Editora SENAC, 2008. (p. 225-243)

BRASIL. **Lei 7.210**, de 11 de julho de 1984. Disponível em [HTTP://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109222/lei-de-execucao-penal-lei-7210-84](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109222/lei-de-execucao-penal-lei-7210-84). Acessado em 14/07/2011.

BRASIL. **Lei 6.697**, de 10 de outubro de 1979. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/471615/codigo-de-menores>. Acessado em 14/07/2011.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 3ª edição. São Paulo, editora Cortez, 1998.

CDHM – Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados. **Situação do Sistema Prisional Brasileiro. Brasília, 2006**. Disponível em <www.prsp.mpf.gov.br/.../Relatorio%20situacao%20prisional%20-%20Comissao%20de%20Direitos%20Humanos%20.pdf>. Acessado em 21/01/2010.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. 5ª edição. São Paulo. Editora Pearson, 2004. 242 p.

CORREIA, Ademildo Passos; SANTOS, Cíntia Helena; BODÊ, Pedro. **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

(Especialização em Gestão Penitenciária) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

DELFINO, Ismênia Andrade de Lira et al. A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais em uma Cooperativa Comparados com os Princípios do Cooperativismo. In: EnANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

DEMO, Pedro. **Metodologia Científica em Ciências Sociais**. 3ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 1995.

GOUVEIA, V. V. Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores humanos & gestão** – Novas perspectivas. São Paulo: Editora SENAC, 2008. (p. 47-80)

JSF – Justiça & Saúde Floripa - Blog da 33ª Promotoria de Justiça da Capital – Ministério Público/SC. **Saúde é a prioridade do eleitor**. Disponível em <<http://saudefloripa33pj.wordpress.com/2010/06/21/saude-e-a-prioridade-do-eleitor/>>. Acessado em 11/07/2010.

KATZ, Daniel; KAHN, Robert L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1976. 551p.

KLOCH, Henrique; MOTTA, Ivan Dias da. **O Sistema prisional e os direitos da personalidade do apenado com fins de res(socialização)**, 1ª edição. Porto Alegre. Editora Verbo Jurídico, 2008. 190 p.

LAVILLE, Christian; DIONNE Jean. **A Construção do Saber. Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Reimpressão. Porto Alegre. Editora Artmed, 2007. 340 p.

MELO, M. C. O. L. *et al.* Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da Administração. In: GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C. (coords.). **Administração, Metodologia, Organizações, Estratégia**. Curitiba: Juruá, 2007. (p. 67-79).

MINAS GERAIS. **Lei 15.302**, de 10/08/2004. Institui a carreira de Agente de Segurança Socioeducativo do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo. Disponível em <http://hera.almg.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=NJMG&p=1&u=http://www.almg.gov.br/njmg/chama_pesquisa.asp&l=20&r=1&f=G&SECT1=IMAGE&SECT2=THESOFT&SECT3=PLUROFF&SECT6=HITIMG&S>

[ECT7=LINKON&SECT8=DIRINJMG&SECT9=TODODOC&co1=E&co2=E&co3=E&s1=Lei&s2=15302&s3=2004&s4=>](#), acessado em 11/07/2010.

PORTO, J. B. Valores do trabalho e seu impacto obre atitudes e comportamento no trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores humanos & gestão** – Novas perspectivas. São Paulo: Editora SENAC, 2008. (p. 173-211)

PORTO, J. A.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2008. 344 p. (p.295-307)

RUDIO, Franz Victor. . 32ª edição. Petrópolis – RJ. Editora Vozes, 2004. 144p

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2005. (a) (p. 21-55)

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2005. (b) (p. 56-95)

GOVERNO DE MINAS. **Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE**. Belo Horizonte. Editora Imprensa Oficial, 2008. 188p

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2008. 344 p. (p.309-340)

TAMAYO, A.; PORTO, J. B. Parte I – Teoria e medidas de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2005. 310 p. (p. 17-19)

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**, A Pesquisa Qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Apêndice A - Questionário



Prezado(a) Servidor(a),

Este questionário visa subsidiar a elaboração de um estudo para meu Mestrado Acadêmico em Administração na Faculdade Novos Horizontes.

Ressalto que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de, no máximo, 20 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na seqüência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

Muito obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Durval Luiz de Andrade
Mestrando
(durvalandrade@yahoo.com.br)

Kely César Martins de Paiva
(orientadora)

Parte I

Por gentileza, assinale a resposta mais adequada ao seu caso.

1. Sexo:

- a. masculino
- b. feminino

2. Idade:

- a. até 25 anos
- b. de 26 a 30 anos
- c. de 31 a 35 anos
- d. de 36 a 40 anos
- e. de 41 a 45 anos
- f. de 45 a 50 anos
- g. mais de 50 anos

3. Estado Civil:

- a. solteiro
- b. casado
- c. desquitado / divorciado / separado
- d. viúvo
- e. união estável
- f. outro: _____

4. Vínculo de trabalho:

- a. efetivo
- b. contratado

5. Cargo atual:

- a. agente prisional
- b. outro: _____

6. Há quanto tempo você atua neste cargo?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

7. Há quanto tempo você trabalha na mesma Organização?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

8. Há quanto tempo você trabalha no sistema prisional do estado de Minas Gerais?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

9. Em qual período do curso você está?

- a. 1º
 - b. 2º
 - c. 3º
 - d. 4º
 - e. 5º
-

Parte II

Ao responder este questionário, pense na organização em que você trabalha como um todo. Descrevemos a seguir algumas organizações. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas organizações é semelhante àquela na qual você trabalha. Escreva o número na coluna da direita da opção que indica o quanto tal organização se parece com a sua, conforme escala abaixo:

5	4	3	2	1	0
É muito parecida com minha organização	É parecida com minha organização	É mais ou menos parecida com minha organização	É pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com minha organização

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	Nº
1. Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.	
2. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.	
3. Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela, as pessoas merecem oportunidades iguais.	
4. Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.	
5. É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.	
6. A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.	
7. Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.	
8. Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.	
9. Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.	
10. Esta organização está empenhada em diminuir seus custos, pois isto tem impacto nos seus resultados.	
11. Para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.	
12. Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição.	
13. Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela estimula a trabalharem de maneira competente.	
14. Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é uma meta importante.	
15. Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.	
16. Para esta organização é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.	
17. Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.	
18. Esta organização busca desenvolver-se para prestar os melhores serviços possíveis.	
19. Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter sua forma de trabalhar.	
20. Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os empregados competentes.	
21. Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.	
22. Para esta organização é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.	
23. Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.	
24. Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.	

Continuando:

5	4	3	2	1	0
É muito parecida com minha organização	É parecida com minha organização	É mais ou menos parecida com minha organização	É pouco parecida com minha organização	Não se parece com minha organização	Não se parece em nada com minha organização

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	Nº
25. Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.	
26. Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços.	
27. Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.	
28. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.	
29. Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.	
30. Para esta organização é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.	
31. Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.	
32. Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.	
33. Esta organização tem prestígio. Ela oferece serviços respeitados pelos detentos e pela sociedade.	
34. Esta organização acredita que a cortesia é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre os empregados e as organizações.	
35. Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.	
36. Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.	
37. Esta organização acha importante prestar um serviço de qualidade para se manter em operação.	
38. Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.	
39. O prazer para esta organização é saber que as despesas estão sob controle. Ela sente-se satisfeita quando o orçamento previsto supera o valor das despesas.	
40. Esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.	
41. Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações deveriam respeitá-las.	
42. Esta organização considera a segurança das atividades muito importante. Ela está atenta às ameaças do ambiente.	
43. Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.	
44. Esta organização considera a lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.	
45. Esta organização estimula os detentos a participarem das atividades que ela promove ou permite serem desenvolvidas no seu interior, assim como a sociedade em conhece-la melhor.	
46. Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.	
47. O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.	
48. Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.	

Parte III

Nesta parte você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?” A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Gostaríamos de saber **o quanto você acha importante cada um deles**. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, o número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

É importante para mim:

1. () Estabilidade financeira
2. () Ser independente financeiramente
3. () Combater injustiças sociais
4. () Realização profissional
5. () Realizar um trabalho significativo para mim
6. () Competitividade
7. () Trabalho intelectualmente estimulante
8. () Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho
9. () Poder me sustentar
10. () Ter prazer no que faço
11. () Conhecer pessoas
12. () Satisfação pessoal
13. () Trabalho interessante
14. () Crescimento intelectual
15. () Seguir a profissão da família
16. () Gostar do que faço
17. () Status no trabalho
18. () Ganhar dinheiro
19. () Ser útil para a sociedade
20. () Auxiliar os colegas de trabalho
21. () Preservar minha saúde
22. () Ter prestígio
23. () Bom relacionamento com colegas de trabalho
24. () Identificar-me com o trabalho
25. () Supervisionar outras pessoas
26. () Amizade com colegas de trabalho
27. () Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais
28. () Ter compromisso social
29. () Colaborar para o desenvolvimento da sociedade
30. () Realização pessoal
31. () Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho
32. () Mudar o mundo
33. () Ter fama
34. () Ter notoriedade
35. () Estabilidade no trabalho
36. () Ajudar os outros
37. () Suprir necessidades materiais
38. () Enfrentar desafios
39. () Ser feliz com o trabalho que realizo
40. () Trabalho variado
41. () Aprimorar conhecimentos da minha profissão
42. () Obter posição de destaque
43. () Ter melhores condições de vida
44. () Trabalho que requer originalidade e criatividade
45. () Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo

Apêndice B – Roteiro de Entrevista

Parte I

Por gentileza, assinale a resposta mais adequada ao seu caso.

1. Sexo:

- a. masculino
- b. feminino

2. Idade:

- a. até 25 anos
- b. de 26 a 30 anos
- c. de 31 a 35 anos
- d. de 36 a 40 anos
- e. de 41 a 45 anos
- f. de 45 a 50 anos
- g. mais de 50 anos

3. Estado Civil:

- a. solteiro
- b. casado
- c. desquitado / divorciado / separado
- d. viúvo
- e. união estável
- f. outro: _____

4. Vínculo de trabalho:

- a. efetivo
- b. contratado

5. Cargo atual:

- a. agente prisional
- b. agente socioeducativo

6. Há quanto tempo você atua neste cargo?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

7. Há quanto tempo você trabalha na mesma Organização?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

8. Há quanto tempo você trabalha no sistema prisional ou socioeducativo do estado de Minas Gerais?

- a. menos de 1 ano
- b. de 1 a 5 anos
- c. de 6 a 10 anos
- d. de 11 a 15 anos
- e. de 16 a 20 anos
- f. mais de 20 anos

9. Em qual período do curso você está?

- a. 1º
 - b. 2º
 - c. 3º
 - d. 4º
 - e. 5º
-

PERGUNTAS

- 1- O que o sistema prisional representa para você ?
- 2- O que o seu trabalho representa para você ?
- 3- Quais benefícios você percebe no exercício do seu trabalho ?
- 4- E quais as dificuldades ?
- 5- Na sua opinião, quais são os valores da organização onde você trabalha (o que é importante para a organização) ?
- 6- E quais são os valores específicos relacionados ao seu trabalho (o que é importante no trabalho que você faz) ?
- 7- E quais são seus valores de vida (o que é importante para sua vida) ?
- 8- O que você e a organização onde você trabalha têm em comum ?
- 9- Eu vou ler algumas frases e gostaria que você comentasse cada uma, se concorda, discorda, dando exemplos do seu dia-a-dia dentro da organização:
 - a. Meu trabalho me proporciona realização profissional
 - b. Meu trabalho me permite desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente de trabalho.
 - c. Meu trabalho me garante prestígio junto a outras pessoas
 - d. Meu trabalho me garante estabilidade, tanto financeira como pessoal.
 - e. A organização me dá liberdade para decidir sobre meu trabalho
 - f. A organização garante meu bem estar
 - g. A organização me proporciona realização profissional
 - h. A organização é conhecida e respeitada no mercado
 - i. A organização me garante prestígio junto a outras pessoas
 - j. Nesta organização, os empregados fazem o que devem fazer
 - k. A organização respeita tradições , ou seja, costumes e práticas tradicionais.
 - l. A organização se preocupa com a coletividade
- 10-Diante do que foi perguntado, você gostaria de acrescentar algo ?

Obrigado!