

# DOENÇAS OCUPACIONAIS: UM ESTUDO SOBRE O ESTRESSE EM AGENTES PENITENCIÁRIOS DE UMA UNIDADE PRISIONAL

Cláudia MOLINA<sup>1</sup>  
Emanuel Alvares CALVO<sup>2</sup>

**RESUMO:** O trabalho investiga a vulnerabilidade ao estresse no trabalho de Agentes Penitenciários utilizando como media a escala de Vulnerabilidade ao estresse no trabalho (EVENT). Os resultados apontaram que parte significativa da população pesquisada apresentava vulnerabilidade quanto a infra-estrutura e rotina no trabalho. Também nos atentamos a fatores relacionados ao Clima organizacional que demonstraram estar colaborando para o descontentamento e falta de motivação dos funcionários, podendo operar como fator de vulnerabilidade no que toca o estresse.

**Palavras-chave:** Estresse no Trabalho; Doenças Ocupacionais; Qualidade de vida no Trabalho.

## INTRODUÇÃO

O termo estresse origina-se na física, com o fisiologista Walter Cannon no início do século XX tendo o significado de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. Esta varia de acordo com a dureza da superfície e a intensidade de força aplicada (CARLSON, 1995 *apud SISTO [ et al] 2007*).

“Segundo Sisto (2007) O construto surgiu nos idos de 1930, tendo como um dos seus precursores e pesquisadores Hans Selye .De acordo com Selye, o estresse é um conjunto de alterações orgânicas que ocorrem quando um sistema biológico é exposto a estímulos adversos. O mesmo nomeou os sintomas do

---

<sup>1</sup>Docente do curso de Administração de Empresas e Ciências Contábeis do Centro de Ensino Superior de Dracena, e Centro de Ensino Superior de Tupi Paulista. Especialista em Liderança e Gestão de Talentos Humanos pelo Centro de Ensino Superior de Dracena.

<sup>2</sup> Docente do curso de Administração, Ciências Contábeis, Gestão Financeira, Sistema de Informação das Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo. Docente do curso de Administração do Centro de Ensino Superior de Dracena. Engenheiro Mecânico, Mestre em Engenharia da Produção, Administrador de Empresas.

estresse como a Síndrome Geral da Adaptação, que é caracterizada por três fases, sendo a primeira de alarme, a segunda de resistência e a terceira de exaustão.

França (1997) defini o estresse como, “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetido, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar”

Segundo este mesmo autor o estresse é visualizado com clareza maior quando aspectos fisiológicos como gastrites, enxaquecas, alterações da pressão arterial, doenças renais, artrites reumáticas, e reumatóides, dificuldades emocionais, alterações metabólicas, perturbações sexuais, alergias, infecções o acometem. O organismo se torna vulnerável a presença de sintomas e doenças variados em função do enfraquecimento de suas defesas.

De acordo com França (2008), o ser humano é biopsicossocial e manifesta o sofrimento ou insatisfação de maneira psicossomática. Nossas reações biológicas, psicológicas e sociais respondem às condições de vida. Neste sentido o ser humano é entendido de forma integrada e dinâmica vinculando as características físicas herdadas geneticamente ou desenvolvidas no decorrer da vida, psicológico-emocionais e os valores morais, papéis sociais e o ambiente em que está inserido.

Sisto (2007) postula que, atenção também tem sido dada a aspectos que envolvem a percepção que o organismo tem e de tal reatividade emocional e comportamental. “essa abordagem enfatiza as variáveis mediadoras como conflitos interpessoais, frustração de expectativas, perdas ou ausência de controle por parte do sujeito, regras contraditórias, situações que envolvam escolhas e decisões.

Algumas profissões por si próprias constituem fatores potenciais no desenvolvimento do estresse. A exposição constante ao perigo, alerta, pressão/tensão, somados a periculosidade e insalubridade do ambiente de trabalho constituem variáveis relevantes para o surgimento de sintomas de estresse.

“...o stress relacionado ao trabalho é definido como aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador, suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, na medida em que este ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações” (FRANÇA, 1997).

Segundo estudos realizados por Grunfeld e Cols., 2005; Westman & Etzion, 2001, entre outros, o estresse no trabalho causa efeitos nocivos às organizações em função de absenteísmo, baixa produtividade e baixo desempenho, e insatisfação quanto a realização do trabalho.

Lewig e Dollard (2001), concluem que o estresse organizacional tinham estreita relação com a falta de comunicação, insegurança quanto ao cargo, novas tecnologias, falta de controle, relações interpessoais inadequadas no trabalho, falta de plano de carreira, mudanças em condições do trabalho, reestruturação de departamentos, aumento de horas de trabalho.

De acordo com Peterson e Wilson (2002), a Cultura Organizacional é determinante para que o estresse se desenvolva, considerando que os valores, os hábitos, costumes, regras e normas do lugar. Entre os indicativos de uma cultura organizacional adequada, encontram-se as motivações, a comunicação entre as hierarquias, autonomia, regras rígidas e ou punitivas, recursos físicos e humanos oferecidos, o conforto proporcionado ao funcionário (espaço, recursos), o tempo de trabalho e sua organização e estilo de gerenciamento. Estas variáveis poderiam ser medidas analisando a rotatividade de funcionários, faltas, atestados médicos, uso de psicotrópicos, abuso de substâncias, entre outros.

No mesmo sentido, Loyd, King e Chenoweth (2002), apontam que a pressão no trabalho, ambigüidade de regras, relacionamento inadequado entre os pares e supervisores, constituem fatores preditores do estresse organizacional.

Estudo realizados por Van Horn, Schaufeli, e Taris (2001), concluíram que as relações interpessoais no trabalho podem gerar estresse, o companheirismo e o bom relacionamento no ambiente de trabalho indicam baixa ocorrência de sintomas de estresse.

## **JUSTIFICATIVA**

A observação empírica do trabalho de Agentes de Segurança Penitenciários e o reflexo da prática cotidiana, manifestado através de comportamentos de irritabilidade, baixo limiar de frustração, desmotivação e dificuldades de relacionamento interpessoal, despertou o interesse em estudar os fatores que podem desencadear sintomas relacionados ao estresse ocupacional e sugerir ações profiláticas no sentido de promover um ambiente saudável para o desempenho da função.

## **OBJETIVOS**

Identificar fatores de risco de estresse no trabalho de Agente de Segurança Penitenciários.

Estudar o comportamento dos Agentes, suas posturas e hábitos visando melhorar o rendimento, relacionamento e proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável. Propor uma discussão junto as Diretorias, com o objetivo de operar mudanças que possam favorecer o desempenho dos funcionários.

## **PROCEDIMENTOS E MÉTODOS**

Para identificar fatores que indiquem a vulnerabilidade ao estresse no trabalho em Agentes de segurança Penitenciários, utilizamos a Escala de

Vulnerabilidade ao Estresse no trabalho, como instrumento norteador e indicativo para ações futuras de cuidados em saúde do trabalhador em condições de risco.

## **Participantes**

Agentes de Segurança Penitenciários locados em setores da Penitenciária de Tupi Paulista que exerçam funções diretamente ligadas ao preso.

## **Instrumento**

Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no trabalho (Aprovado pelo CRP). A escala de Vulnerabilidade ao Estresse no trabalho, autor Sisto e colaboradores, têm o objetivo de avaliar a vulnerabilidade dos trabalhadores quanto á presença de fatores estressores no ambiente de trabalho.

A escala avalia o quanto as vivências cotidianas no ambiente de trabalho influenciam o comportamento das pessoas, tornando-as vulneráveis e identifica através de três variáveis: a) o clima e funcionamento organizacional; b) pressão no trabalho; c) e infra-estrutura e rotina, quais podem gerar o estresse.

## **DESENVOLVIMENTO**

Participaram da pesquisa 59 agentes de segurança penitenciários, 32 funcionários do turno I, 10 funcionários do turno II, 5 funcionários do turno III, 12 funcionários do turno IV.

O teste foi aplicado pela psicóloga autora deste artigo, em grupos de 12 a 15 pessoas nos respectivos horários de trabalho, em quatro dias da semana em função dos turnos. Posteriormente os questionários foram agrupados e tabulados.

## **RESULTADOS**

Levando em conta os apontamentos do teste “Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT” apresentamos as três variáveis que foram analisadas:

- Clima e Funcionamento Organizacional;
- Pressão no Trabalho;
- Infra Estrutura e Rotina.

Quando analisada estas três variáveis em conjunto chega-se a um determinado nível de estresse que pode ser classificado como inferior, médio inferior, médio, médio superior e superior.

A primeira variável “Clima e Funcionamento Organizacional indica o quanto o ambiente institucional, as relações interpessoais, as relações com as chefias, a liderança, as regras e normas do sistema tornam as pessoas vulneráveis ao estresse.

Os resultados obtidos mostraram que 20,7% da população pesquisada apresentaram vulnerabilidade superior, este item somado a 8.6% classificado como

vulnerabilidade Médio Superior, totaliza quase 30% da população, demonstrando que esta variável oferece grau de risco considerável e merece atenção especial. Inferimos através deste que, as relações interpessoais com os pares, a satisfação com o trabalho, as relações interpessoais com os líderes, fatores que interferem diretamente na motivação das pessoas, estão fragilizados.

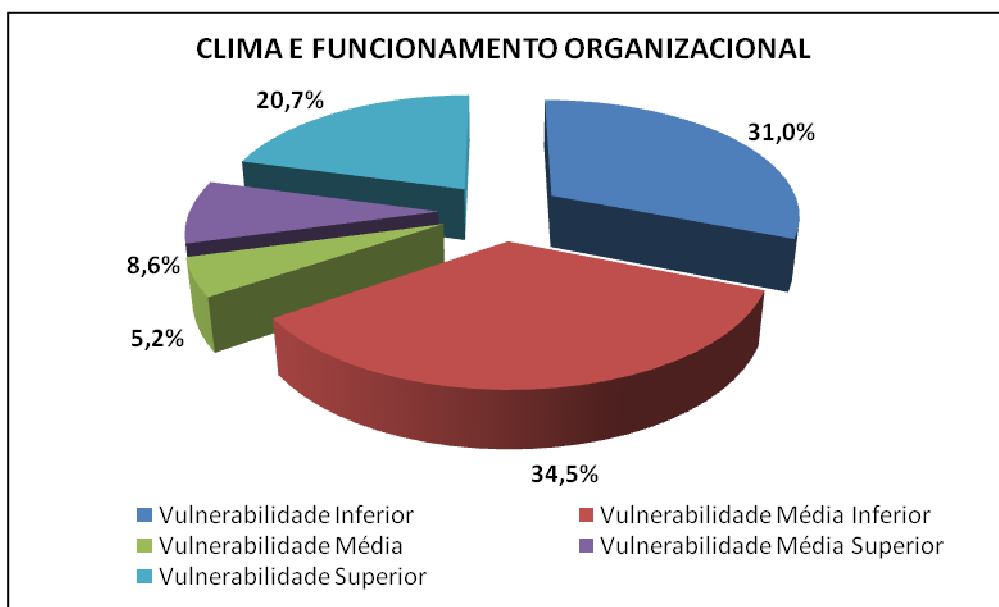


Figura 01 – Resultado do Clima e Funcionamento Organizacional

A presença de vulnerabilidade na variável “Clima e Funcionamento Organizacional” fornece indícios de insatisfação com o trabalho, desmotivação, e dificuldade de relacionamento interpessoal com colegas de trabalho e com as chefias.

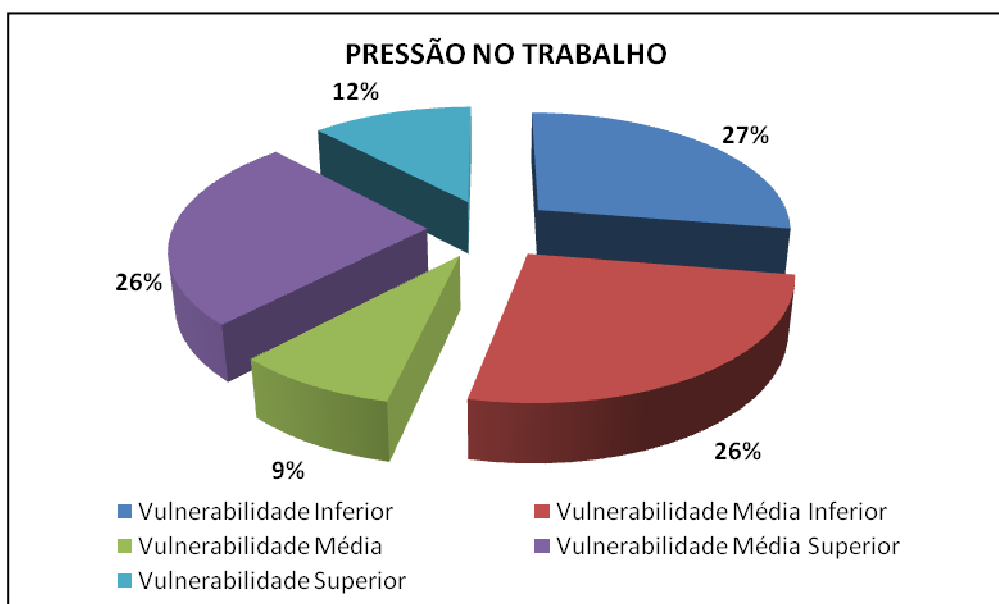


Figura 02 – Resultado da Pressão no Trabalho

É importante encontrar meios de solucionar estas questões para que o trabalho possa ser desenvolvido com satisfação, motivação tornando as pessoas realizadas e felizes.

A segunda variável “Pressão no Trabalho”, apontou 12% Vulnerabilidade Superior e 26% Vulnerabilidade Médio Superior totalizando 38%, ficando a baixo de 50%. Considerando as características do trabalho, os riscos envolvidos, o ambiente, a responsabilidade e muitas vezes o sincronismo na seqüência dos trabalhos que são feitos, esta porcentagem apresentou-se baixa.

Tal fato pode estar relacionado a internalização da pressão como sendo característica da função, sendo percebida pelo funcionário como sendo normal no cotidiano.

A terceira variável “Infra- Estrutura e Rotina”, 40% foram classificados como Vulnerabilidade Médio Superior, e 10% como Superior, a soma dos dois itens aponta 50% da população estudada, estando esta exposta a um nível acima da média de vulnerabilidade, o que representa um alerta significativo na interpretação das variáveis.

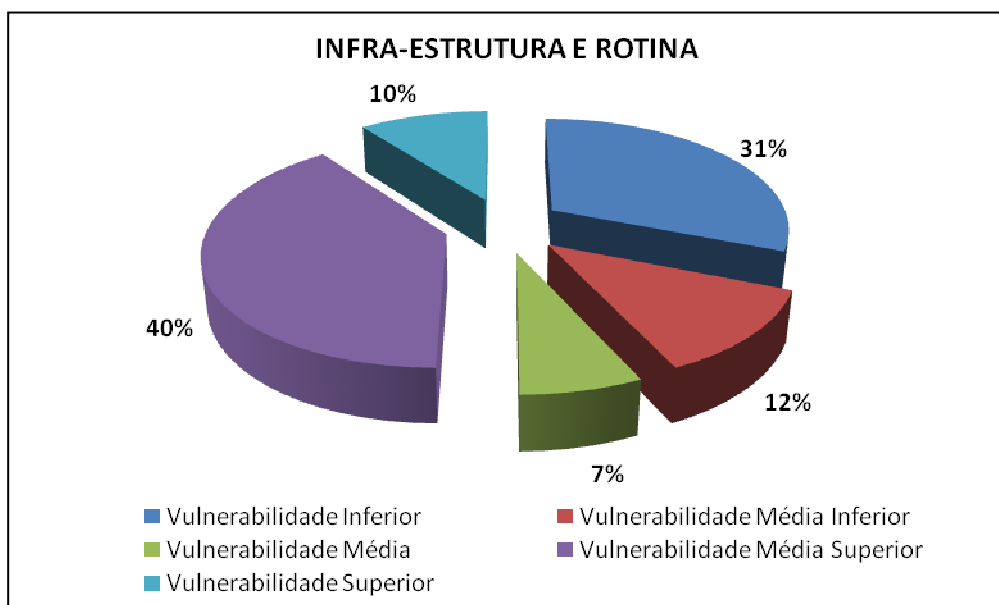


Figura 03 – Resultado Infra-Estrutura e Rotina

As infra-estruturas para o desenvolvimento do trabalho são consideradas prejudicadas. A infra-estrutura é importante providenciar melhorias



para que o trabalho possa ser desenvolvido com menos prejuízo, visto que o ambiente em si próprio constitui um fator de risco constante a saúde do trabalhador, em função de pressões, riscos.

A rotina é algo inculcado na função que envolve um exercício diário de rituais programados e regras rígidas e pouco flexíveis. Tal fato cristaliza internamente o hábito que com o passar do tempo torna-se monótono. Esta prática pode tornar o funcionário alienado, sem perspectiva de mudança e melhora, aumenta sua irritabilidade, proporciona sensação de vazio quanto a capacidade de produção profissional.

Quanto ao estresse, 15% dos funcionários se encontram em nível Superior de Vulnerabilidade, e 33% nível Médio Superior. A soma dos níveis Médio Inferior e Médio indicam 18%, o nível Inferior de vulnerabilidade representa 34% dos funcionários.

A soma das classificações Superior e Média Superior aponta 48%, que consideramos ser relevante. Tem-se que considerar que o ambiente a que estão expostas estas pessoas oferece maior risco, visto que a população pesquisada trabalha dentro da penitenciária, em contato direto com o preso.

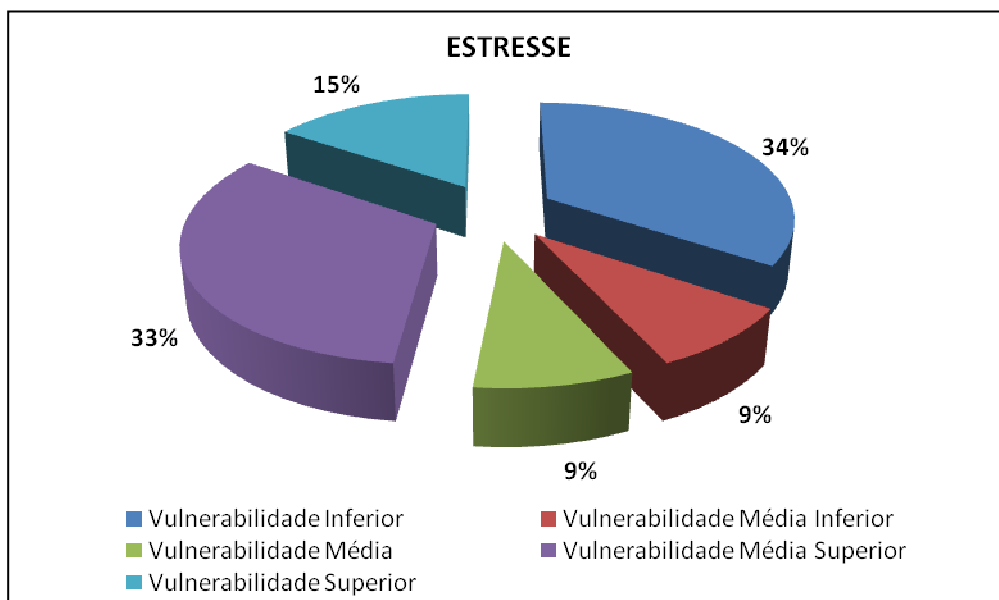


Figura 04 – Resultado do Estresse

Porém, notamos que o contato direto com o preso não é o fator preponderante para o desenvolvimento do estresse nesta Unidade, e sim as relações no ambiente de trabalho com as lideranças. Existe grande insatisfação por parte dos funcionários com a administração por parte dos líderes, o que conseguimos identificar através da verbalização espontânea de inúmeros funcionários.

É importante salientar que até o presente momento o estresse não prejudica a relação do funcionário com o preso, o que a longo prazo pode gerar comportamentos de agressividade destinada ao preso para descarregar.

Também encontramos grande vulnerabilidade quanto às condições de trabalho e as rotinas, visto que as condições físicas de trabalho geram insatisfações e prejudicam o bom desempenho das pessoas. O ambiente prisional já possui características pouco saudáveis, iluminação precária, o desgaste dos equipamentos e utensílios e a falta de asseio encontrada em algumas repartições, são fatores que oferecem grande risco à saúde física e mental das pessoas.

Consideramos emergenciais os primeiros reparos na estrutura física dos prédios, visto que a mesma é passível de resolução fácil, só dependendo de pequeno aporte financeiro. Caso mais difícil na rotina que é necessária para manter a segurança do local de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Foram encontradas respostas significativas a respeito dos fatores que geram vulnerabilidade ao desenvolvimento do estresse no trabalho, sendo possível visualizar que os funcionários submetidos à escala apresentaram maior vulnerabilidade no fator “Infra-estrutura e rotina” que totalizou aproximadamente 50% da população pesquisada. Fato que pode ser entendido em função da existência de

alguns equipamentos e mobílias quebrados que não tem recebido os reparos necessários.

Outro ponto que nos chamou atenção foi a variável “clima e funcionamento organizacional” que 30% dos funcionários apontaram insatisfação principalmente no que tange o relacionamento com superiores.

Quanto à presença de estresse, a pesquisa apontou que 48% dos funcionários apresentam vulnerabilidade alta para o surgimento do estresse, o que indica propensão a presença da doença em grande parte dos funcionários submetidos ao teste.

O ambiente contribui para que o trabalhador sofra desgastes de ordem física e emocional, sendo importante para manter a saúde operar algumas modificações no sentido de melhorar este ambiente e gerar maior satisfação e adequação da instituição para que o trabalhador possa desenvolver suas funções de forma saudável.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SISTO [et al] (2007). **Escala de Vulnerabilidade ao estresse no Trabalho**, São Paulo: Vetor, 2007.

Conselho Federal de Psicologia- CFP (2003) **Resolução n° 002/2003**.

:<http://www.pol.org.br>. consulta realizada no dia 05 de junho de 2009.

Conselho Federal de Psicologia – CFP (2006). **Lista de Testes com Parecer favorável**. <http://www.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm>, consulta realizada no dia 05 de Junho de 2009.

Limongi França, A.C.L, **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**, São Paulo: Saraiva, 2008.

Delbori, T. H., **Vencendo o Stresse**, São Paulo: Makron Boocks, 1997.

Dela Coleta, J. A., **Acidentes de Trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

Limongi França, A. C. e Rodrigues, A.L, **Stresse e Trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**, Atlas, 1996.