



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BRUNO RAFAEL FÉLIX DA SILVA

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS INTERNOS QUE PARTICIPAM DO
PROJETO CADEIAS PRODUTIVAS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO ESTADO
DO CEARÁ**

MOSSORÓ

2022

BRUNO RAFAEL FÉLIX DA SILVA

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS INTERNOS QUE PARTICIPAM DO
PROJETO CADEIAS PRODUTIVAS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO ESTADO
DO CEARÁ**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Danielle de Araújo Bispo, Prof.^a.
Dra.

MOSSORÓ

2022

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva

ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

F586s Felix da Silva, Bruno Rafael .

Os sentidos do trabalho para os internos que participam do projeto cadeias produtivas do sistema penitenciário do estado do Ceará / Bruno Rafael Felix da Silva. - 2022.

78 f. : il.

Orientadora: Danielle de Araújo Bispo de Araújo Bispo.

Monografia (graduação) - Universidade Federal Rural do Semi-árido, Curso de Administração, 2022.

1. Sistema Prisional. 2. Sentidos do trabalho.
3. Internos. 4. Reinserção social. I. de Araújo Bispo, Danielle de Araújo Bispo, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e
Referência Bibliotecária: Keina Cristina Santos
Sousa e Silva

CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

BRUNO RAFAEL FÉLIX DA SILVA

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS INTERNOS QUE PARTICIPAM DO
PROJETO CADEIAS PRODUTIVAS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO ESTADO
DO CEARÁ.**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Defendida em: ____ / ____ / 2 ____.

BANCA EXAMINADORA

Danielle de Araújo Bispo, Prof.^a Dra. (UFERSA)
Presidente

Elisabete Stradiotto Siqueira, Prof.^a Dra. (UFERSA)
Membro Examinadora

Luciana Holanda Nepomuceno, Prof.^a Dra. (UFERSA)
Membro Examinadora

*Aos meus pais Lourimar e Dalvani.
Ao meu tio Paulo (in memoriam).
Aos meus familiares, amigos e colegas de sala.
Ao meu avô Vicente (in memoriam) e avó Helena.
Ao meu avô Lourival (in memoriam) e avó Terezinha (in memoriam).
A todos os internos do sistema prisional que buscam a ressocialização social.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por tudo que tem feito em minha vida, por estar comigo em todos os momentos, sendo a minha força, o meu refúgio, a minha fortaleza, o meu guia e socorro bem presente na hora da angústia. A ele toda honra, glória e louvor para sempre.

Agradeço ao meu pai, Lourimar, e a minha mãe, Dalvani, por sempre acreditarem em mim, pelos conselhos e ensinamentos que foram imprescindíveis na minha formação e que levarei para sempre em minha vida.

Agradeço à minha orientadora, Prof.^a Dra. Danielle Bispo, pela dedicação, paciência e compreensão em todos os momentos que estivemos trabalhando juntos nesta pesquisa.

Agradeço a Banca Examinadora, Prof.^a Dra. Elisabete Stradiotto e Prof.^a Dra. Luciana Nepomuceno, pelas reflexões e sugestões na defesa da monografia.

Agradeço aos meus amigos e colegas que tive a honra e o privilégio de conhecer durante a minha graduação, pelos ensinamentos e pelas risadas compartilhadas. Sem eles tudo seria mais difícil.

Agradeço, por fim, aos entrevistados que compartilharam suas experiências, anseios, sofrimentos e opiniões sobre os sentidos do trabalho que desenvolvem dentro do sistema penal cearense. Tornando possível concretizar este trabalho.

O trabalho espanta os três grandes males: o vício, o tédio e a miséria.

Voltaire

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo analisar os sentidos do trabalho para os internos do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará. Realizou-se um estudo empírico, qualitativo, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com três internos do sistema prisional cearense que participam do projeto Cadeias Produtivas. Os resultados obtidos evidenciam que o trabalho prisional que tem sentido possui aspectos semelhantes, ao mesmo tempo divergentes dos resultados da literatura destacada neste trabalho. Essas divergências se dão de forma mais acentuada nas categorias de análise de sobrevivência e autonomia na dimensão individual. Apesar disso, a visão positiva do trabalho prisional converge para os resultados apresentados por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), apresentando semelhanças nas demais categorias analisadas.

Palavras-chave: Sentidos; Trabalho; Interno; Sistema Penitenciário; Reinserção Social; Egresso.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the meanings of work for inmates of the Penitentiary System of the State of Ceará. An empirical, qualitative study was carried out through semi-structured interviews with three inmates of the Ceará prison system who participate in the Productive Chains project. The results show that prison work that makes sense has aspects similar to, and at the same time different from, the results of the literature highlighted in this work. These divergences are more pronounced in the analysis categories of survival and autonomy in the individual dimension. Despite this, the positive view of prison work converges with the results presented by Morin, Tonelli and Pliopas (2007), showing similarities in the other analyzed categories.

Keywords: Senses; Job; Inmates ; Penitentiary System; Social Reinsertion; Egress.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de características do emprego de Hackman e Oldham (1976).....	29
Figura 2 – As três dimensões de análise dos sentidos do trabalho – Morin <i>et al.</i> (2007).....	46
Figura 3 – Pirâmide com as três dimensões de análise dos sentidos do trabalho - Morin <i>et. al.</i> (2007).....	65
Figura 4 – Modelo teórico de características de trabalho prisional com sentido (2022).....	67
Figura 5 – Características do trabalho prisional que não possui sentido.....	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Propriedades do trabalho.....	27
Quadro 02 – Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley.....	31
Quadro 03 – As três dimensões para analisar os sentidos do trabalho classificadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007).....	33
Quadro 04 – Roteiro da entrevista.....	40
Quadro 05 – Categorias de análise dos sentidos do trabalho.....	42
Quadro 06 – Perfil dos sujeitos entrevistados.....	45
Quadro 08 – Relação entre os aspectos necessários à reintegração do PNPCP (2020/2023) e os resultados da pesquisa.....	62
Quadro 09 – Temas recorrentes sobre os sentidos do trabalho prisional.....	66

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
1.2	OBJETIVOS.....	18
1.4	JUSTIFICATIVA.....	19
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1	HISTÓRIA E CONCEPÇÃO DE TRABALHO.....	20
2.2	OS SENTIDOS DO TRABALHO.....	24
2.2.1	MODELO DA CONCEPÇÃO DE SISTEMAS SOCIOTÉCNICOS DE EMERY E TRIST.....	26
2.2.2	MODELO DAS CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO DE HACKMAN E OLDHAM.....	27
2.2.3	MODELO MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM – MOW.....	29
2.2.4	MODELO DAS TRÊS DIMENSÕES DE MORIN, TONELLI E PLIOPAS.....	31
2.3	O TRABALHO PRISIONAL.....	34
3	METODOLOGIA.....	36
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	36
3.2	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS: ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADA.....	38
3.3	TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS: ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	40
3.4	O TRABALHO DE CAMPO.....	42
3.5	PERFIL DOS SUJEITOS DA PESQUISA.....	44
4	DESCRIÇÃO E RESULTADOS DA ANÁLISE DOS DADOS.....	45
4.1	DIMENSÃO INDIVIDUAL.....	47
4.1.1	Satisfação pessoal.....	47
4.1.2	Sobrevivência.....	49
4.1.3	Independência.....	51
4.1.4	Crescimento e aprendizagem.....	52
4.2	DIMENSÃO ORGANIZACIONAL.....	54
4.2.1	Utilidade.....	54
4.2.2	Relacionamento.....	56
4.2.3	Reconhecimento.....	57

4.3	DIMENSÃO SOCIAL.....	59
4.3.1	Contribuição social.....	59
4.3.2	Reinserção social.....	60
4.4	MODELO TEÓRICO DAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO PRISIONAL COM SENTIDO.....	63
4.5	TRABALHO PRISIONAL QUE NÃO POSSUI SENTIDO.....	69
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
	REFERÊNCIAS.....	72
	APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	77
	APÊNDICE II – TERMO DE CONCENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE.....	78

1 INTRODUÇÃO

Entender a importância do trabalho na vida das pessoas não se limita à constatação de que, por meio dele, é possível satisfazer as necessidades materiais humanas. O trabalho possui um caráter mais profundo, uma vez que exterioriza nossa humanidade, possibilitando a ação transformadora da natureza, na qual é desenvolvida a capacidade de imaginação, criação e invenção. Nesse sentido, o trabalho possui um conceito genérico e multidisciplinar, e cada área do conhecimento apresenta uma definição específica sobre o tema (PEIRÓ *et al.*, 1996).

Dessa forma, os estudos sobre a temática são associados à reflexão de ordem psicológica, filosófica e sociológica, entre outras, dependendo da abordagem de cada autor. Por exemplo, para Marx (1968), o trabalho é a capacidade do ser humano de transmitir significado à natureza por meio da ação, de transformá-la e de controlá-la e por ela ser, também, modificado.

Recorrendo a etimologia, verifica-se que a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, que se trata de uma ferramenta utilizada pelos agricultores no cultivo de diversos grãos, como por exemplo milho, trigo e linho. Contudo, durante o Império Romano essa ferramenta foi utilizada, amplamente, como instrumento de tortura (ALBORNOZ, 1994).

Por isso, o termo trabalho significou, por muito tempo, algo como padecimento e sofrimento. Para Max Weber (1967, P. 53), este significado sofreu alterações fundamentais por meio da Reforma Protestante que “consistiu simplesmente em ter já no primeiro momento inflado fortemente, em contraste com a concepção católica, a ênfase moral e o prêmio religioso para o trabalho intramundano no quadro das profissões”. Influenciando mudanças profundas da visão sobre o trabalho, que passou a assumir um significado essencial para uma vida reconhecida e bem-sucedida perante a sociedade, sendo um fator de promoção para dignidade do homem (ALBORNOZ, 1994; WEBER, 1967).

Conforme Falconi (1998), o trabalho também se apresenta como uma possível solução para reintegração da pessoa privada de liberdade. Para compreender o tema, é necessário refletir sobre: as origens do trabalho carcerário, quais as vantagens e como esse trabalho pode ser desenvolvido.

Inicialmente, as prisões surgiram da passagem do período medieval, no qual o rei detinha o poder de destruição do corpo do súdito, para a era moderna. Essa transição ocorreu

com base no Iluminismo e na Revolução Industrial que permitiram a comparação entre o tempo de trabalho com o tempo de reclusão (MURARO, 2017).

Uma descrição do primeiro momento é feita na obra de Foucault (2013), que descreve em detalhes a execução da pena de um condenado em Paris no ano de 1757, que após ser torturado, foi esquartejado e teve seu corpo queimado em local público. Segundo Carvalho Filho (2002), os lugares onde os condenados aguardavam até a execução sempre eram insalubres, sem iluminação, sem as mínimas condições. São citados como exemplos: masmorras, calabouços etc. Não eventualmente, os condenados contraíam doenças e morriam antes de terem suas penas executadas.

Ainda no século XVI houve uma drástica mudança na forma de aplicação das penas, uma vez que o suplício cedeu lugar ao trabalho forçado da massa carcerária. Durante o século XVIII, na Europa, o autor Cesare Beccaria escreveu o livro “Dos Delitos e das Penas” que influenciou a construção do princípio da legalidade, base do direito moderno, e motivou mudanças na forma de execução penal, e, consequentemente, nas condições insalubres e desumanas, as quais os prisioneiros eram submetidos nos trabalhos dentro dos presídios (MURARO, 2017).

Nos séculos seguintes, as prisões passaram por um processo cada vez maior de humanização, apesar de ainda estar longe do ideal. Esse avanço pode ser constatado, por exemplo, na adoção das Regras Mínimas das Nações Unidas para Tratamento de Reclusos - ONU, e no Brasil, nas legislações, como a Lei de Execução Penal (LEP), de 11 de julho de 1984, e a Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, entre outras.

Assim, uma série de direitos para os presos foram assegurados, entre eles, a dignidade da pessoa humana, a remição pelo trabalho e/ou pelo estudo, remuneração pelo trabalho desenvolvido durante a prisão, e, ao mesmo tempo foram vedadas as penas: de morte, de caráter perpétuo, de trabalho forçado, de banimento e de caráter cruel, de acordo com o Art. 5º, inciso XLVII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Essas medidas trouxeram benefícios tanto para os presos, como para a sociedade, sobretudo, na utilização do trabalho dos internos como meio para sua reintegração social, desde que respeitada a legislação. São exemplos de vantagens obtidas para os presos: a autorrealização, o sentimento de ser útil, o aprendizado e o combate à ociosidade. Outro

importante benefício é a remição da pena: para cada três dias de trabalho, será remido um dia de pena, conforme a Lei de Execução Penal, Art. 126, §1º, II (BRASIL, 1984).

Essa medida também apresenta impactos positivos para o Estado, uma vez que reduz o número de encarcerados, que no ano de 2019 ultrapassava o total de 231.768 vagas além da capacidade adequada, segundo dados divulgados pelo Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (INFOPEN, 2019).

Além disso, a família do preso que exerce atividade laboral dentro dos estabelecimentos penais também recebe assistência, já que a LEP prevê que parte do pecúlio recebido pelos internos será destinado também a seus dependentes, segundo a LEP, Art. 29, §1º (BRASIL, 1984). A vítima do crime também será beneficiada, desde que determinado pelo juiz, e não seja reparado por outro meio, já que também será destinada uma parcela de sua remuneração para reparação do dano causado.

Além dos internos, o trabalho carcerário viabiliza inúmeras vantagens para empresas privadas. Por meio de uma parceria público-privada é possível que organizações privadas se instalem dentro dos presídios e utilizem a mão de obra carcerária. As principais vantagens variam desde incentivos fiscais e creditícios, até o uso das instalações prediais e da segurança fornecida pelos policiais penais responsáveis pela custódia prisional, conforme explica Costa *et al.* (2011).

Além disso, os internos não estão submetidos às Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), motivo pelo qual não possuem vários direitos destinados a trabalhadores fora dos presídios. Ou seja, para a empresa o custo de manter a mão de obra carcerária é, consideravelmente, mais baixa que empregados celetistas.

Por fim, o trabalho carcerário pode ser desenvolvido por meio de ações conjuntas entre os órgãos da administração penitenciária com a iniciativa privada. Cabendo ao Estado fornecer instalações adequadas, segurança e a seleção dos internos beneficiados.

O treinamento, a supervisão da execução do trabalho, a remuneração e o controle de produção são responsabilidades da empresa privada. Cada etapa do processo deve ser executada com a máxima eficiência, priorizando a manutenção da segurança e assegurando todas as garantias dos reclusos, segundo Costa *et al.* (2011).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O projeto Cadeias Produtivas é de iniciativa do Governo Executivo Estadual do Ceará, por meio da promulgação do Decreto Nº 32.395, de 19 de outubro de 2017, que incluiu o inciso XV, no Art. 4º do Decreto Nº 30.012 de 30 de dezembro de 2009: “XV – Implantação de sociedade empresária em poligonais a serem definidas por ato próprio do Poder Executivo, localizados, necessariamente, em regiões que possuam unidades prisionais e/ou casas de privação provisória (...)”. Trata-se de um projeto piloto que foi executado pela primeira vez no ano de 2019 no presídio Instituto Penal Feminino Auri Moura Costa (IPF), em Aquiraz, região metropolitana de Fortaleza/CE.

As primeiras empresas a participar do programa foram a Ypióca e a Mallory. Inicialmente contaram com a participação de 30 internas que atuaram confeccionando embalagens dos produtos da Ypióca. Já a empresa Mallory, líder no mercado de eletrodomésticos, instalou uma linha de montagem completa dentro do IPF, com capacidade de produzir até mil unidades de ventiladores por dia, a estimativa é de que mais de 100 reclusas sejam beneficiadas, somente neste presídio (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2021)

Ainda segundo informações divulgadas pelo Governo do Ceará, outra unidade que participa do programa é a Unidade Prisional de Ensino, Capacitação e Trabalho (UPECT). Atualmente foram instaladas três empresas dentro da UPECT, são elas: W Jota, Onvit e Marisol. A primeira atua no seguimento de gráfica, com sede na região metropolitana de Fortaleza/CE, em Eusébio. A empresa conta com a mão de obra de 80 internos para produção de imãs de geladeira, sacolas e produtos gráficos em geral.

A Onvit atua no mercado de processamento e exportação de castanha de caju, com capacidade de até 1 milhão e 500 mil toneladas de amêndoas de castanha por ano. Está localizada no estado do Ceará, na região metropolitana de Fortaleza/CE. Além dessas, a Marisol que atua no mercado têxtil, foi fundada em 1964, e possui sede em Santa Catarina e no Ceará. Na UPECT, a Marisol instalou uma linha de confecção de roupas em geral e utiliza cerca de 30 internos, e dois funcionários que atuam como fiscais de qualidade e treinamento/desenvolvimento desses colaboradores.

No total, já foram beneficiados cerca de 150 internos, somente na UPECT. Para selecionar os internos que participarão do programa, a Administração Penitenciária realiza

uma investigação minuciosa do comportamento individual de cada interno, os crimes cometidos, possíveis ligações com organizações criminosas, a boa fé e a disposição para o trabalho, além do regime de cumprimento de pena (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2021).

Segundo o Governo, desde o início do projeto, até o momento, não há registro de ocorrências com os internos que participam dessa iniciativa, mesmo que utilizem instrumentos cortantes e afiados, durante a jornada de trabalho. Em entrevista divulgada pela Secretaria de Administração Penitenciária e publicada no Site do Governo do Estado (2021), um interno que participa do projeto e atua na empresa W Jota, destaca: “Com essa oferta de trabalho estamos conseguindo nos tornar novas pessoas. Passamos o dia fora da cela, aliviando a mente e ainda aprendemos algo novo. Está sendo uma experiência única e agradeço ao Estado por essa oportunidade”. Isso é um importante indicador de que através do trabalho, desde que preservada a dignidade da pessoa humana, o interno pode ser reeducado e reintegrado à sociedade.

Nesta pesquisa, parte-se do pressuposto que o trabalho se constitui elemento central na sociedade e na vida daqueles que estão reclusos, podendo ser a política pública mais importante realizada para esses indivíduos enquanto encarcerados. Diante disto, questiona-se: quais os sentidos do trabalho para os internos?

1.2 OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo Geral

Analisar os sentidos do trabalho para internos que participam do projeto Cadeias Produtivas do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará.

1.3. 2. Objetivos Específicos

1. Identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho.
2. Descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização.
3. Descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social.

1.4 JUSTIFICATIVA

Visualiza-se a relevância deste estudo na medida em que as pesquisas realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), divulgadas em 2019, demonstram que os internos não são reintegrados à sociedade no modelo tradicional praticado pelas instituições prisionais. Segundo o CNJ, em estudo realizado em parceria com o Programa Justiça Presente, cerca de 42,5% das pessoas que cometeram algum crime em 2015, reincidiram em práticas delituosas até o ano de 2019. Tais índices contribuem para o aumento da sensação de insegurança e da criminalidade violenta. Para minimizar tal cenário, são necessárias medidas eficazes de prevenção ao delito, que, por conseguinte, tratam-se de políticas de ressocialização, segundo o Ministério da Justiça e Segurança Pública – MJSP (PNPCP, 2019).

A importância do tema levou o Governo Federal, a criar o Fundo Nacional Penitenciário (FUNPEN) e a promulgação do Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2020-2023) – PNPCP –, com o objetivo de promover ações e políticas públicas voltadas para o sistema de justiça criminal e de execução penal. Segundo o Plano (2019, p. 27) “é preciso abrir a porta de saída do sistema prisional, porém, com responsabilidade e estratégias no sentido de prevenir a reincidência ou a prática de novos crimes por quem anteriormente estava preso”. Nesse sentido, o PNPCP destaca a importância da ressocialização, especialmente mediante a oferta de mais trabalho (PNPCP, 2019).

O estado do Ceará criou o programa Cadeias Produtivas, que será analisado neste trabalho, uma parceria entre a Secretaria de Administração Penitenciária (SAP) com empresas privadas promovendo a criação de trabalho dentro dos presídios cearenses, segundo site oficial da SAP.

Neste sentido, entende-se que trabalhar pode ser a principal forma de buscar a reintegração dos internos (MURARO, 2017). Falconi (1998, p. 71) defende que “Sem dúvida a laborterapia é uma das formas mais eficazes de reinserção social, desde que dela não se faça uma forma vil de escravatura e violenta exploração do homem pelo homem, principalmente este homem enclausurado”.

A pesquisa surge nesse contexto em que se buscam alternativas para conter a violência agravada pela reincidência dos egressos, e uma forma de integrar esses indivíduos novamente na sociedade. Assim, este trabalho se mostra pertinente ao passo que possui fundamento na análise dos sentidos que os internos atribuem para o trabalho desempenhado durante o

cumprimento da pena. Além de que o trabalho prisional pode ser uma política pública que influencia a vida desses internos e de seus familiares diretamente, e, talvez, indiretamente, a sociedade através da reinserção social.

Neste sentido, a importância do trabalho na sociedade e sua influência na motivação do trabalhador e também sobre sua produtividade têm levado muitos estudiosos a desenvolverem pesquisas para compreender o sentido do trabalho, inclusive o trabalho carcerário. Esta justificativa não significa, entretanto, que este trabalho buscou exaurir o tema abordado, nem tampouco revolucionar todo o sistema prisional nacional, o que demandaria demasiadamente excessivos e penosos esforços. Por outro lado, atêm-se a analisar os sentidos do trabalho para os internos que participam do projeto Cadeias Produtivas e atingir os seguintes objetivos: identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho, descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização e descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social.

Por fim, o curso de administração é composto por diversas áreas do conhecimento, tendo um caráter generalista, busca formar profissionais preparados para enfrentar as inúmeras contingências do mercado e da administração pública. Para isso, aborda disciplinas como a psicologia, sociologia, gestão de recursos humanos, gestão pública, direito público e organização, trabalho e subjetividade, entre outras, conforme estrutura curricular 2015 da Universidade Federal do Semi-Árido - UFERSA. Conteúdos que estão intimamente relacionados com o tema ora estudado.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 HISTÓRIA E CONCEPÇÃO DE TRABALHO

Para melhor compreensão do tema investigado nesta pesquisa, faz-se inevitável lançar mão das bases conceituais que envolvem toda a extensão do termo trabalho. O trabalho, segundo Neves, Nascimento, Júnior, Silva, Andrade (2017, p. 319) é “uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica” e que exige diferentes olhares para sua compreensão.

Dessa forma, o conceito de trabalho está associado ao contexto histórico no qual está inserido, por isso é necessário apresentá-lo situando os fatos históricos que o circundam, já

que o seu significado foi sendo alterado com o tempo. Inicialmente, durante a pré-história, o homem trabalhava com o objetivo de garantir sua sobrevivência. Iniciando com a coleta, depois caça, pesca, pastoreio e enfim com a agricultura. Depois, na Idade Média, o trabalho era tido como penoso e exaustivo. Nesta época, a relação social era dividida entre os vassalos e os senhores feudais, estes forneciam proteção e segurança aos vassalos, em troca da produção adquirida dentro dos feudos (SANTOS, 2017).

Ainda durante a antiguidade, o trabalho se mantinha voltado para a agricultura e, na Grécia antiga, envolvia basicamente três atividades distintas: a agricultura, o artesanato e a filosofia. Segundo Cortella (2017), para Aristóteles, o homem é um animal racional. Os gregos defendiam a ideia de que a dignidade somente seria alcançada pela capacidade de se dedicar ao pensamento filosófico, e não ao trabalho manual, já que este era produzido pelos escravos ou servos (CORTELLA, 2017; LOBATO, 2004).

Nesse sentido, assevera Cortella (2017, p. 19) que “o mundo da antiguidade, que é a base da nossa sociedade ocidental, coloca o trabalho como um castigo do ponto de vista moral-religioso ou uma concepção de castigo a partir da vontade dos deuses na cultura grega (...)”.

A partir da Idade Média, houve uma profunda mudança nas relações de trabalho, a agricultura deixou de ser a atividade predominante e o comércio e a pecuária surgiram, ao mesmo tempo que o artesanato se consolidou. Essas mudanças geraram novas demandas de trabalho e a formação de riquezas. Enquanto o resultado do labor era desfrutado pelos donos dos feudos, o trabalho era exercido pelos servos e vassalos. Esse cenário foi predominantemente mantido até meados do século XV, sendo alterado profundamente com o advento da Era Moderna e com o surgimento do modelo de produção capitalista, estabelecendo uma nova relação: de um lado o capitalista, detentor do capital, e do outro o trabalhador, assalariado. A partir desse momento, o capitalismo desencadeou a intensificação da produção de mercadorias e o fortalecimento do comércio (LOBATO, 2004).

Por outro lado, segundo Langer (2004), Marx entendia o trabalho da seguinte forma: o trabalho é uma forma de atividade humana capaz de exprimir a individualidade daquele que o exerce. Essa expressão é absorvida pelo outro, portanto, é uma forma de mostrar aos outros a sua singularidade e o seu pertencimento ao gênero humano.

A partir daí, o trabalho ganha relevo como o fator de relação social, possuindo tripla qualidade: “de me revelar a mim mesmo, de revelar minha sociabilidade e de transformar o

mundo” (LANGUER, 2004, p.130), alcançando o ápice de uma nova concepção do conceito de trabalho e sendo alterado profundamente em sua natureza, seu lugar e sua importância.

Essas mudanças ocorreram graças a nova realidade do capitalismo industrial, aliada aos avanços na ciência que evidenciou o fator de dominação. Na Revolução Industrial o homem passa evidenciar o domínio da natureza, sendo este seu grande ideal, perdurando até os dias de hoje. Os recursos naturais devem sempre estar à disposição do homem, sendo extraído da natureza o máximo proveito no mínimo período. Outro fator decisivo para a mudança, foi a transformação do significado de trabalho de uma atividade penosa para uma virtude, conforme explica Languer (2004).

Segundo Sanson (2009), a partir da Reforma Protestante o trabalho recebeu um pleno reconhecimento, passando a ser considerado uma virtude com capacidade de dignificar o trabalhador. Essas mudanças foram profundamente pesquisadas por Weber, traduzidas em sua obra: *A ética protestante e o espírito capitalismo*, 1905.

Entender a concepção dada pela religião reformada, deu a Weber a chave para compreender a origem do racionalismo ocidental manifesta no capitalismo. Até antes dessa nova concepção, o trabalho era tido como indesejado, ao mesmo tempo que era indispensável para o desenvolvimento social e biológico da sociedade. O trabalho carregava o estigma de castigo, anulação e penosidade. Esse significado era encontrado na cultura judaico-cristã, apenas com Lutero ocorrerá essa ruptura de significância. A partir desse momento, o trabalho afirma-se como um valor desejável, necessário e sinal de reconhecimento.

Ao mesmo tempo que a vida de quem é trabalhador é tida como virtuosa, aquele que não trabalha é discriminado. O trabalho passa a ser um dever social, dessa forma, assume uma configuração de distinção entre os indivíduos, conforme Sanson (2009). Nesse sentido, “o trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens” (GIAGUETO; SOARES, 2010, p. 1).

Porém, ainda durante o período Industrial, com os avanços de forma acelerada da produção e da demanda de produtos surgiu a necessidade de uma organização mais racional do trabalho (MENDONÇA, 2013).

Com o crescimento das empresas ocorreu uma gradativa complexidade em sua administração, exigindo uma abordagem científica e mais apurada que substituísse o empirismo e a improvisação, até então dominantes. O aumento das empresas leva à substituição das teorias de caráter totalizante e global

por teorias microindustriais de alcance médio e parcial. (CHIAVENATO, 2003, p. 62)

E o expoente do movimento responsável pela racionalidade dentro das fábricas foi o engenheiro Frederick Winslow Taylor, com a criação da Administração Científica. Os pensamentos de Weber influenciaram diversas áreas do conhecimento, entre elas: economia, direito, filosofia, sociologia, e principalmente a administração. Taylor era contemporâneo de Weber, entre o final do século XIX e início do século XX e ambos participaram ativamente na construção da Teoria Clássica de Administração (MENDONÇA, 2013). Segundo Chiavenato (2003),

O nome Administração Científica é devido à tentativa de aplicação dos métodos da ciência aos problemas da Administração a fim de aumentar a eficiência industrial. Os principais métodos utilizados são a observação e a mensuração. A preocupação original foi eliminar o fantasma do desperdício e das perdas sofridas pelas indústrias e elevar os níveis de produtividade por meio da aplicação de métodos e técnicas de engenharia industrial (CHIAVENATO, 2003, pág. 65)

Com a implantação da teoria de Taylor, a indústria diminuiu drasticamente os custos de produção e obteve o controle sobre seus trabalhadores, bem como a obtenção de lucros maiores. Apesar disso, a Administração Científica foi deveras criticada pois promoveu a alienação do trabalhador, a função do trabalhador foi individualizada, de forma a impedir o desenvolvimento da criatividade e do raciocínio humano, já que possuía uma visão mecanicista do homem. Para Taylor, o empregado era motivado exclusivamente pelo dinheiro, *homo economicus* (MENDONÇA, 2013).

É somente nas primeiras décadas do século XX, que ocorre a ruptura do modelo industrial pelo avanço nas comunicações e pelo desenvolvimento da automação, denominado de Terceira Revolução Industrial. Essa nova perspectiva em que o trabalho está inserido é caracterizado pelos paradigmas do modelo Toyota de produção, passando a explorar as capacidades cognitivas e criativas do trabalhador. Porém, esse novo cenário, tem trazido em seu âmago como problema a redução de empregos (LOBATO, 2004).

No cenário atual, as relações de trabalho causam cada vez mais uma intensificação na ética individualista e na competitividade, motivadas pelo ideário neoliberal. A classe

trabalhadora é submetida constantemente a demissões e a insegurança da continuidade do trabalho. Dessa forma, para permanecer empregado, o trabalhador é levado a uma dedicação sem limites, rompendo os muros das empresas e preenchendo espaços de sua vida pessoal. O neoliberalismo, vem gerando uma insegurança psicossocial, a qual aumenta o medo do desemprego, o estresse e “a obsessão” de vencer os demais concorrentes, conforme Neves *et. al.* (2017).

Assim, no contexto histórico observa-se que o trabalho adquiriu inúmeros significados, variando a depender da situação e do momento que é utilizado. Por vezes, pode exprimir um sentido de sofrimento, padecimento e dor. Em outras, exprime a ação humana capaz de transformar matéria em objeto de cultura, segundo Albornoz (1994).

2.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO

Assim como ocorre com o conceito de trabalho, os sentidos que os indivíduos atribuem à sua atividade laboral são construções sociais que vão sendo transformadas ao longo do tempo. Além disso, Goulart (2009) destaca que “em síntese, os autores argumentam que as diferentes considerações sobre o significado de trabalho são afetadas pelas experiências laborais concretas e também por diferentes momentos temporais” (GOULART, 2009, p. 53). Dessa forma, os indivíduos podem atribuir diferentes sentidos para o mesmo trabalho e, até mesmo, mudar de opinião com o passar do tempo. Além disso, cada indivíduo pode atribuir simultaneamente múltiplos sentidos ao seu trabalho (MORIN, 2001; NEPOMUCENO, 2016)

Para Costa (2013), o sentido do trabalho é um processo de percepção desenvolvida pelo trabalhador oriunda das experiências vivenciadas no ambiente de trabalho e as suas representatividades. Destaca Antunes (2008) sobre o tema, que a vida laboral do trabalhador inspira a vida fora do trabalho e por ela é inspirada. O autor afirma que “Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (ANTUNES, 2008, p. 57). Antunes (2008) defende que para haver sentido o trabalho deve permitir ao trabalhador romper as barreiras entre o tempo de trabalho e tempo de não trabalho:

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela *omnilateralidade humana*, somente poderá efetivar-se através da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de

modo que, a partir de uma *atividade vital* cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. Tecida por indivíduos (homens e mulheres) sociais e livremente associados, onde ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitem as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões. Em formas inteiramente novas de sociabilidade, onde liberdade e necessidade se realizem mutuamente. Se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também (e decisivamente) através da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo (ANTUNES, 2008, p. 57).

Nesse sentido, Morin (2001) destaca que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e “representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade” (MORIN, 2001, p. 2). Nesse contexto destaca Pontiere (2008):

O trabalho sempre fez e fará parte da vida do ser humano, principalmente nos dias atuais, em que o processo de globalização mundial avança rapidamente, gerando grandes níveis de desigualdade social. É impossível imaginarmos um ser humano do século XXI sem um trabalho que lhe proporcione condições de vida digna e justa. O homem, na maioria das vezes, é identificado dentro do seu meio social pela sua posição profissional, sua ocupação. O trabalho é a porta de entrada para todos os sonhos, desejos, projetos de vida que um ser humano possa almejar. (PONTIERI, 2008, p.68)

Dessa forma, vale a pena compreender os sentidos do trabalho e identificar quais são os atributos que o trabalho deveria apresentar para que ele tenha um sentido para aqueles que o realizam. A seguir será descrito quatro modelos: o da concepção de sistemas sociotécnicos de Emery e Trist; o das características do emprego de Hackman e Oldham; o desenvolvido pelo grupo de pesquisadores da Meaning of Work International Research Team (MOW) e o modelo das três dimensões de Morin, Tonelli e Pliopas. Apesar da abordagem desses modelos, o modelo das três dimensões constitui os postulados das análises dos resultados que serão apresentados nesta pesquisa.

2.2.1 MODELO DA CONCEPÇÃO DE SISTEMAS SOCIOTÉCNICOS DE EMERY E TRIST

Conforme Biazzi Jr (1994), desde 1950, pesquisadores do *Tavistock Institute of Human Relations*, expoentes da Escola Sociotécnica de Londres desenvolviam estudos para compreender os motivos que levam o comprometimento do indivíduo ao trabalho (BIAZZI, JR. 1994). O modelo da concepção de sistemas sociotécnicos foi desenvolvido pelo Emery (1976) e Trist (1978). Segundo Morin (2001), esses autores já demonstravam em suas pesquisas que a insatisfação com o trabalho de operários de minas, na Inglaterra, era causada muito mais pela organização do trabalho do que pelo salário.

Conforme Morin (2001, p. 3) o modelo da Concepção de Sistemas Sociotécnicos “visa organizar o trabalho de tal forma que o comprometimento dos indivíduos seja estimulado e que o desempenho organizacional possa ser melhorado.” Para os pesquisadores, o trabalho deve atender as motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores. Para isso, destacaram seis propriedades para estimular o comprometimento dos empregados:

Quadro 1 - Propriedades do trabalho

Condição do emprego (motivações extrínsecas)	O trabalho em si (motivações intrínsecas)	
Um salário justo e aceitável	Variedade e desafios	O trabalho deve ser exigente e variável. Isso irá proporcionar o exercício das competências e a resolução dos problemas.
Estabilidade no emprego	Aprendizagem contínua	O trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizagem em uma base regular.
Vantagens apropriadas	Margem de manobra, autonomia	O trabalho deve invocar a capacidade de decisão do trabalhador.
A segurança	Reconhecimento e apoio	O trabalho de ser reconhecido e apoiado pelos outros componentes da organização.
A saúde	Contribuição social que faz sentido	O trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais (contribuição para a sociedade).
Processos adequados	Um futuro desejável	O trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável (esperança de melhorias).

Fonte: adaptado de Morin (2001).

Apesar do modelo não descartar outros elementos influenciadores do comprometimento do trabalhador, esses doze fatores contribuem consideravelmente para o aumento na qualidade de vida e no compromisso realizado pelos empregados. Assim, para um trabalho ter sentido é necessário que o trabalhador desenvolva suas competências e tenha autonomia para decidir. Além disso o trabalho deve permitir que o trabalhador possa desenvolver o sentimento de vinculação, de fazer parte de um grupo e exercer suas atividades laborais em condições apropriadas (MORIN, 2001).

2.2.2 MODELO DAS CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO DE HACKMAN E OLDHAM

Os pesquisadores Hackman e Oldham (1976), em seus estudos, desenvolveram um instrumento denominado de Diagnóstico do Trabalho. Essa ferramenta possibilita avaliar várias características do trabalho, reações dos trabalhadores a sua atividade laboral e a necessidade de crescimento e desenvolvimento. Para isso, os autores consideraram três fatores diferentes, o primeiro trata-se das dimensões essenciais do trabalho, o segundo dos estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e do trabalho.

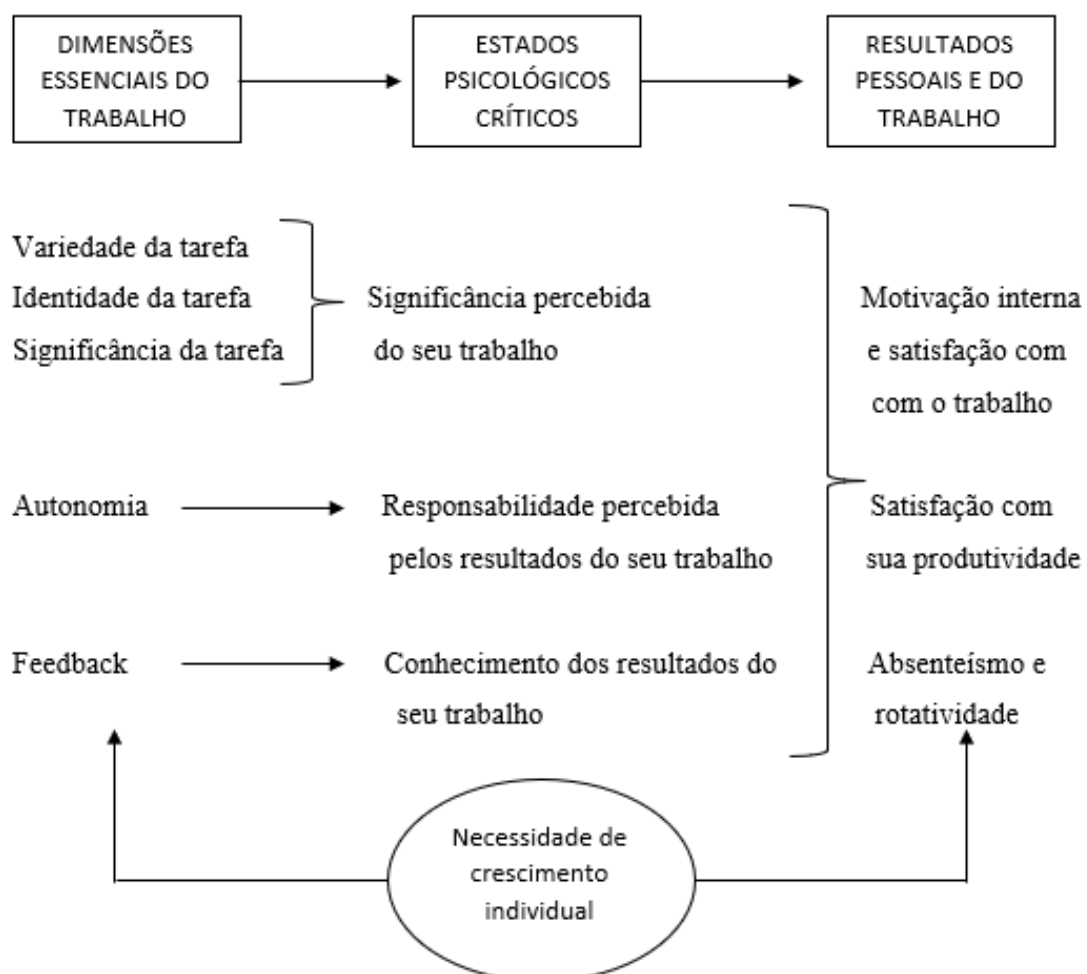
Sobre o primeiro, são destacadas as características que influenciam no significado do trabalho: (1) a variedade das tarefas; (2) a identidade do trabalho; (3) o significado do trabalho; (4) autonomia e (5) feedback do desempenho. A variedade das tarefas está relacionada a capacidade do trabalho exigir múltiplas competências do indivíduo para que sejam realizadas todas as tarefas necessárias. A identidade do trabalho compreende a capacidade do trabalho de não permitir a alienação do indivíduo, possibilitando ao trabalhador o realizar do início ao fim. O significado do trabalho relaciona-se ao impacto substancial que o trabalho produz no trabalhador e nas demais pessoas do seu ambiente (MORIN, 2001; NEPOMUCENO, 2016).

Outras características são a autonomia que pode ser entendida como uma liberdade para o trabalhador tomar decisões dentro de suas atividades, o que irá potencializar o senso de responsabilidade do indivíduo (seu grau de comprometimento para realizar o que lhe foi pretendido) e o feedback que é a avaliação daquilo que foi produzido, permitindo ao trabalhador realizar os ajustes necessários, ou seja, conhecer os resultados. Dessa forma, essas dimensões do trabalho são passíveis de ser controladas pela organização (MORIN, 2001).

Já os estados psicológicos críticos não podem ser previstos, uma vez que são processos individuais não podendo ser influenciados pelo gerenciamento do trabalho. Porém, as dimensões essenciais do trabalho podem influenciar diretamente nos estados psicológicos. Posteriormente, é possível obter os resultados pessoais e do trabalho. Os autores elencaram quatro dimensões: motivação interna para o trabalho, satisfação geral com o trabalho, satisfação com a produtividade e absenteísmo e rotatividade (HACKMAN; OLDDHAM, 1976 MORIN, 2001; NEPOMUCENO, 2016).

Segundo o modelo, caso presentes os elementos, o resultado obtido será a motivação interna e satisfação para o trabalho, podendo ser representado da seguinte forma, Figura.1 (MORIN, 2001):

Figura 1 - Modelo de características do emprego de Hackman e Oldham (1976)



Fonte: Hackman e Oldham (1976), *et al.* Morin, (2001, p.11).

Destaca-se que a partir desse modelo, Hackman e Oldham formularam cinco princípios relacionados a organização do trabalho: a reunião de tarefas, a formação da unidade natural de trabalho, o estabelecimento de relações do tipo cliente-fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de feedback sobre o desempenho (MORIN, 2001).

2.2.3 MODELO MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM – MOW

Um grupo de pesquisadores da *Meaning of Work Internacional Research Team* (MOW), realizou em 1987, uma pesquisa em oito países distintos com mais de 14 mil participantes para analisar as diferentes perspectivas em relação ao sentido do trabalho. Os estudiosos coletaram dados do Japão, Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Holanda, Estados Unidos da América e Iugoslávia. Esses estudos trouxeram contribuições relevantes sobre os significados e sentidos atribuídos pelo trabalho, representado pelo significado individual, coletivo e social; pela utilização da organização; pela autorrealização e satisfação; pelo sentimento de desenvolvimento profissional e pessoal e pelo sentimento de liberdade e autonomia. Foi observado que na Alemanha e nos Estados Unidos da América, o trabalho possui um sentido de neutralidade. Por sua vez, o Japão, predominantemente, apresentou um sentido mais positivo. (MORIN, 2001; NEPOMUCENO, 2016).

Os dados obtidos pelo grupo de pesquisadores do MOW (1987), podem ser agrupados em três dimensões de significado do trabalho (NEPOMUCENO, 2016):

(1) Centralidade do trabalho: sendo relacionada a importância que o trabalho tem na vida das pessoas (centralidade absoluta) e a importância do trabalho comparado a outros fatores da vida como família e religião (centralidade relativa).

(2) Normas sociais sobre o trabalho: correspondendo aos direitos e as obrigações dos trabalhadores. Os direitos são normas assecuratórias que devem ser observadas pela organização em favor do trabalhador. As obrigações são deveres que devem ser cumpridos pelos trabalhadores.

(3) Resultados valorizados do trabalho: relaciona as finalidades que o trabalho possui para os indivíduos e o sentido que o trabalho agrega a sua vida.

Além dos significados e das dimensões do trabalho, os pesquisadores também buscaram os conceitos do trabalho. Com os resultados obtidos, os pesquisadores England e Whiteley, em 1990, classificaram seis padrões de definições do trabalho, conforme Quadro 5 (MORIN, 2001. p. 12).

Quadro 2– Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990).

Padrões	Características
Padrão A	Acrescenta valor a qualquer coisa Você deve prestar conta disto Faz parte de suas tarefas Você recebe dinheiro para fazer isto
Padrão B	Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação Você recebe dinheiro para realizar isto Você faz para contribuir à sociedade Faz parte de suas tarefas
Padrão C	Outros se beneficiam disto Você recebe dinheiro para realizar isto Você faz para contribuir à sociedade Acrescenta valor a qualquer coisa É fisicamente exigente
Padrão D	Você recebe dinheiro para realizar isto Faz parte de suas tarefas Você realiza em um local de trabalho Você deve fazer isto Alguém lhe diz o que fazer Não é agradável
Padrão E	É mentalmente exigente É fisicamente exigente Você recebe dinheiro para fazer isto Faz parte de suas tarefas Isto não está agradando
Padrão F	Você realiza seguindo um horário Você realiza em um local de trabalho Você recebe dinheiro para fazer isto Faz parte de suas tarefas

Fonte: MORIN, 2001. p. 12

Observando as principais características dos padrões, há uma predominância de uma visão positiva do trabalho nos itens A, B e C. Esses três padrões valorizam uma visão social do trabalho. No padrão A, o trabalho é tratado como uma atividade, classificada como agradável pelos trabalhadores, a função desempenhada ganha um valor, possui uma semelhança com o sentido de trabalho defendido pelo marxismo, no qual pressupõe a transformação da natureza pela ação do homem em que se obtém algo maior. No padrão B, o indivíduo confere um sentimento de contribuição para a sociedade. Já no padrão C, apesar de

haver uma contribuição social, a atividade é muito exigida fisicamente e o benefício é voltado para outras pessoas. Nas classificações D e E, o trabalho é tido como negativo. A atividade é considerada desagradável pelos trabalhadores, que tem o dever de desempenhá-las. Porém, na classe E, a função exige um esforço físico ou mental. Já no padrão F, o trabalhador possui uma visão de neutralidade, ou seja, o trabalho é algo que tem que ser feito, e se recebe algo em troca (MORIN, 2001).

Outrossim, Kovács (2002) também leciona que trabalho possui um sentido central na vida dos indivíduos, uma vez que não se limita apenas a acumulação de riquezas, mas também gera uma integração social. Para Dejours (1997), o trabalho também tem um significado responsável pela afirmação da identidade do trabalhador. Dessa forma, o sentido do trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, ou seja, a atividade possui uma função social, uma finalidade, uma, meta, um objetivo. Essas duas concepções de sentido do trabalho podem ser associadas aos padrões B e C da pesquisa realizada pelo grupo MOW.

2.2.4 MODELO DAS TRÊS DIMENSÕES DE MORIN, TONELLI E PLIOPAS

As pesquisas desenvolvidas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) encontraram resultados semelhantes com os estudos de Emery (1976), Hackman e Oldham (1976), Trist (1978), e Morin (2001). Diante disso, este modelo teórico será o principal axioma que fundamentará as análises do conteúdo estudado nesta pesquisa, sem deixar de considerar os demais autores referenciados nesta seção.

Em seus estudos, Morin, Tonelli e Pliopas (2007), pesquisaram os sentidos do trabalho para administradores e estudantes da pós graduação em Administração da Universidade de São Paulo. Durante a pesquisa foram entrevistadas quinze pessoas. Os resultados reforçaram que o trabalho possui um sentido essencial para as pessoas e que os trabalhadores buscam uma utilidade tanto para a organização, quanto para a sociedade.

Com os resultados das pesquisas, Morin; Tonelli e Pliopas (2007) definiram três dimensões diferentes para analisar os sentidos do trabalho, são: a dimensão individual, a organizacional e a social. Na dimensão individual, foi destacado entre os entrevistados atributos como: sobrevivência, autonomia, aprendizagem e identidade. Já na dimensão organizacional, foi agrupada três características: a utilidade do trabalho, o relacionamento

com os outros trabalhadores e a inserção na sociedade. Por fim, na dimensão social, foi condensado dois atributos: a contribuição para a sociedade e a função social (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007), conforme Quadro 3 apresentado a seguir, que demonstra as principais características de cada dimensão.

Quadro 3 - As três dimensões para analisar os sentidos do trabalho classificadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007)

Dimensão		Temas recorrentes	
Dimensão individual	Satisfação pessoal	Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
		Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz	É enfadonho
		É um desafio a ser superado	Quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho
		A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa	Quem o exerce não contribui na sua criação e concepção
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor Dá a sensação de independência financeira e psicológica	
	Crescimento e aprendizagem	Crescimento profissional / Aprendizagem	Não explora o potencial de quem o exerce Não há crescimento de quem o exerce
Dimensão Organizacional	Utilidade	Quem o exerce percebe o processo do início ao fim Tem utilidade para a organização	
	Relacionamento	A pessoa tem oportunidade de se relacionar com outros Alguém da organização dá o reconhecimento	
Dimensão Social	Inserção social	Permite inserção social	
	Contribuição social	Contribui para a sociedade É considerado ético e moralmente aceitável	

Fonte: MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007, p. 51

Em suas pesquisas Morin (2001) defende que um trabalho possui sentido, quando: tem uma finalidade ou dele espera-se um resultado, é satisfatório e moralmente aceito, é capaz de garantir segurança e autonomia, mantém o trabalhador ocupado com uma carga horária adequada e é fonte de experiências de relações humanas positivas. Além disso, assevera

Morin (2001, p. 10): “um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo”. Trata-se, portanto, de encontrar um propósito, uma motivação primária para a ação humana (TOLEDO; KEMP; MACHADO, 2014).

Nesse sentido, Goulart conclui em seus estudos que,

em geral, os dados empíricos atestavam que o trabalho funcionava como um meio de sustento material e também como um poderoso fator de estruturação da vida psíquica, sócio-política e cultural, ao possibilitar salário, status, identidade, direitos e deveres, certeza e segurança (GOULART, 2009, p. 3).

Por outro lado, defende Frankl (2021) que a ausência de sentido pode ocasionar uma espécie de “vazio interior”, o que o autor chamou de neurose sociogênica, produzindo no indivíduo uma sensação de tédio e de indiferença. Enquanto o tédio significa a perda do interesse pelo mundo, a indiferença é a falta de iniciativa, de mudar a situação ao seu redor.

Para Frankl (2021) a busca pelo sentido pode se dar por três vias, através de um ato feito ou pela criação de uma obra, por meio do relacionamento vivenciado ou quando diante de uma situação cuja circunstâncias não podem ser alteradas, o sentido pode ser encontrado no aprendizado e no amadurecimento adquirido através das circunstâncias vivenciadas.

O sentido do trabalho afeta as relações interpessoais e não se restringe apenas o ambiente laborativo, mas a todos os âmbitos da vida. As frustrações, dificuldades, e pressões do contexto trabalhista podem influenciar outras áreas da vida devido a centralidade do trabalho na vida das pessoas (SANTOS, 2017).

Assim, as ações dos indivíduos são dotadas de um sentido. A partir do momento que um sujeito atribui uma finalidade para uma atividade, sua adesão ocorre. Para atingir tal sentido, ele utiliza tudo que dispõe, suas habilidades criativas e seu esforço físico e mental (ROHN, LOPES, 2014). Rohn e Lopes (2014, p. 343) conclui, com base em Gaulejac (2007): “Pode-se perceber que o trabalho precisa dar significado e sentido ao trabalhador e objetivar a coletividade e subjetividade, numa tentativa de superar o gerencialismo corroído pela voracidade do capitalismo e consumo exacerbado, atualmente instaurados”.

2.3 O TRABALHO PRISIONAL

Antes de adentrar a temática central deste tópico cumpre que seja contextualizado aspectos preliminares importantes para o entendimento melhor do tema. Dessa forma, será abordado sobre: contexto histórico das prisões e das penas, os direitos dos presos e, por fim, o trabalho prisional. Durante o primeiro momento, a prisão detinha um caráter meramente temporário, até a condenação do delinquente (MURARO, 2017).

Esses estabelecimentos eram lugares insalubres, sem iluminação, e, por vezes, eram utilizados outros instrumentos de tortura e grilhões, além da cela. Trata-se dos calabouços, masmorras e sarjetas (CARVALHO, 2002). Não isoladamente, o transgressor contraía doenças ou morria pelas más condições desses lugares, antes mesmo de receber sua sentença.

Segundo Muraro (2017), durante o século XVI houve uma drástica mudança na forma de aplicação das penas, uma vez que o suplício, cedeu lugar ao trabalho forçado da massa carcerária. Com a Revolução Industrial e a formação do modelo econômico capitalista, houve uma concentração de pessoas nos centros urbanos, entorno das indústrias, porém não havia um planejamento para essas mudanças, ocasionada pelo êxodo dos camponeses que deixavam os feudos e se removiam para as cidades. Ao mesmo tempo que não existia oferta de empregos para todos os indivíduos.

Esse cenário ocasionou um aumento exponencial no cometimento de delitos e da violência (MURARO, 2017). A partir desse momento, se observa uma íntima correlação entre os índices de desemprego e o aumento do cometimento de delito e da miserabilidade, causado pela exclusão daquele que não possui emprego, pelo sistema capitalista. Nesse sentido, para Goulart (2009), o trabalho remunerado é a principal inclusão, coesão e integração do indivíduo a sociedade. Neste cenário, surge os primeiros estabelecimentos prisionais, para acomodar mendigos, vadios, ociosos, infratores de crimes mais brandos e prostitutas. “O objetivo da instituição, que era dirigida com mão de ferro, era reformar os internos através do trabalho obrigatório e da disciplina” (MELOSSI; PAVARINI, 2006, p. 36).

Nesse momento o trabalho prisional era obrigatório e não oferecia condições mínimas para sua execução, bem como era justificável não pela reinserção do apenado, mas sim, visava o lucro (MELOSSI; PAVARINI, 2006). Rusche e Kirchheimer (2004) descrevem que:

em toda a Europa, as prisões estavam superlotadas e em estado precário, o que possibilitou a aplicação do princípio da *less eligibility*, segundo o qual a prisão deveria apresentar condições inferiores às aquelas que o sujeito criminalizado encontraria na sociedade, para incentivá-lo a não querer voltar ao cárcere (MURARO, 2017 p. 44).

Os cárceres também foram influenciados pela Reforma Protestante, promovida por Lutero, uma vez que “[...] mudou completamente o modo de entender a pobreza, que deixou de possuir a “positividade mística” do cristianismo medieval para tornar-se o indicador da maldição divina.” (MELOSSI; PAVARINI, 2006 p. 54). A partir desse momento, o trabalho afirma-se como um valor desejável, necessário e sinal de reconhecimento social, ao revés, o sujeito desocupado deverá ser admoestado para o retorno ao trabalho (MELOSSI; PAVARINI, 2006).

Já no século XVIII, na Europa, autor Cesare Beccaria escrevia o livro “Dos Delitos e das Penas”, sua obra revolucionou o sistema punitivo, contribuindo para formação das bases axiológicas da legalidade, devido processo legal, e, conseqüentemente, nas condições insalubres e desumanas, as quais os prisioneiros eram submetidos nos trabalhos dentro dos presídios. Até aquele momento, os nobres não permaneciam presos e nem eram forçados a trabalhar, uma vez que pagavam multas pela sua liberdade, as prisões eram formadas unicamente por pessoas pobres, por prostitutas, ou por desocupados (MURARO, 2017).

O sistema punitivo pátrio adota o modelo progressista da pena, estabelecendo: a progressão de regime do mais rígido para o mais brando (regime fechado, semiaberto e aberto), direito à saída temporária e da permissão de saída, do livramento condicional e umas séries de medidas assistenciais como a materiais, religiosas, médica, farmacêutica, entre outras, conforme a LEP.

Segundo Muraro (2017, p. 76): “trabalho na prisão acabou sendo implementado com a intenção de colocar em prática as doutrinas “re” – ressocializar, reeducar e reinserir o preso na sociedade –, tornando-se, desse modo, um elemento muito importante da “terapia carcerária”. A partir do momento em que é oferecida condições dignas e remuneração aos presos que livremente optam a trabalhar, o trabalho passou a dar sentido às práticas punitivas (MURARO, 2017). Nesse sentido, defende Falconi (1998) que:

Há na aquisição do hábito ao trabalho uma gama imensa de novas expectativas e perspectivas para o preso, já que espanta o temor do

horripilante futuro incerto que, como regra geral, aguarda o egresso. De partida ele poderá propor uma nova forma de relacionamento com a sociedade desde que esta não se mostre tão arredia, como sói acontecer (1998, p. 71).

Assim, atesta-se que o trabalho é a principal forma de buscar a reintegração dos internos, (MURARO, 2017). No entanto, de acordo com dados divulgados em 2020 pelo Levantamento de Informações Penitenciárias (INFOPEN), apenas 143.561 presos estão trabalhando e 110 mil estudando, sendo que a população carcerária ultrapassa 780 mil internos. Desta forma, para ampliar o número de internos que participam de uma atividade laborativa, o Estado pode desenvolver parcerias com empresas privadas.

Desse modo, as principais vantagens variam desde incentivos fiscais e creditícios, até o uso das instalações prediais e da segurança fornecida pelos policiais penais responsáveis pela custódia prisional. Outra vantagem, é que no ambiente prisional a ordem e disciplina são rigidamente respeitadas, conforme Costa, *et al.* (2011).

Por fim, é afirmado por Falconi (1998), que a profissionalização possibilita que o interno tenha maiores chances de sobrevivência quando posto em liberdade, dificultando o seu retorno à senda da criminalidade. Ou seja, é possível compreender a profissionalização no viés da inserção do preso na sociedade, é uma alternativa viável para retirá-lo do mundo da criminalidade.

3. METODOLOGIA

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa. Dessa forma, destacam-se: a caracterização da pesquisa, a técnica de coleta de dados, a técnica de análise de dados, o trabalho de campo e o tratamento do material recolhido.

3. 1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de uma metodologia de pesquisa qualitativa, uma vez que se busca analisar as experiências vividas por um determinado grupo de pessoas, resultados não possíveis de serem

alcançados por meio do método quantitativo. Nesse sentido, esta pesquisa não se limita a quantidade, intensidade ou frequência que um determinado evento ocorre. Por outro lado, almeja-se, mediante um processo de interpretação, descobrir conceitos e relacionar os dados obtidos e ordená-los de maneira compreensível (GIL, 2022).

Para entender a natureza da pesquisa qualitativa, Gil (2022) identifica quatro características-chave: o foco no significado e no entendimento, ou seja, o pesquisador deve se ater à perspectiva do participante e não a suas opiniões particulares; o pesquisador como instrumento primário da coleta de dados, isto é, é possível o estudioso utilizar diversas formas de comunicação para compreender a mensagem do participante e investigar minuciosamente até que seja sanado eventuais dúvidas; processo indutivo, ou seja, implica ir do particular ao geral; por fim, rica descrição, os resultados são apresentados em textos, quadros e figuras, podendo ser utilizado relatório de pesquisa ou trechos das falas dos participantes. Esses aspectos sobre a abordagem qualitativa confundem-se com os objetivos desta pesquisa que se assentam na descrição dos sentidos atribuídos pelos internos participantes do projeto Cadeias Produtivas do governo cearense.

Segundo Weber (1972) o conceito de ação social está relacionado a qualquer ação realizada por um indivíduo em um determinado meio social e que seja dotado de um sentido. Conforme Gil (2022), essa perspectiva weberiana permite que o pesquisador compreenda os significados que motivam as ações humanas e os fatos e fenômenos segundo seus próprios sujeitos. Assim, a escolha da técnica de pesquisa se justifica pela natureza do objeto estudado e dos objetivos estabelecidos. Foi considerada a perspectiva do entrevistado para identificar as características que os internos atribuem ao seu trabalho, descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização e descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social, conforme os objetivos específicos desta pesquisa.

Nesse sentido, foi adotado o proposto por Minayo (2015), que destaca a metodologia qualitativa como sendo um ciclo de pesquisa formado pelas seguintes fases: exploratória, trabalho de campo e tratamento do material recolhido, com a finalidade de alcançar os objetivos propostos.

Quanto ao tipo de pesquisa, este trabalho se classifica como um estudo descritivo, uma vez que busca descrever os fenômenos sociais de um determinado grupo, por meio da atribuição dada aos significados das experiências de vida dos indivíduos. Dessa forma, os estudos descritivos se mostram importantes à medida que são úteis para mostrar com precisão

as dimensões de acontecimentos, grupos, contexto ou situação (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2013). Para Gil (2022), o estudo descritivo é essencial para compreensão da motivação humana, uma vez que a ação humana é desenvolvida a partir do que é percebido pelas pessoas. Assim, este trabalho busca refletir sobre os relatos dos entrevistados, identificando os elementos essenciais para a descrição e análise dos sentidos do trabalho.

3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS: ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

A técnica de coleta de dados utilizada nesta pesquisa foi a entrevista. Segundo Minayo (2015), por meio desta técnica é possível obter dados objetivos e subjetivos. Para Gil (2022), a entrevista é uma das técnicas mais relevantes para coleta de dados em pesquisa qualitativa. Consiste na conversa entre duas pessoas, no mínimo, que no geral são desconhecidas e ocorre em um tempo razoável (GIL, 2022). Nesse sentido, Marconi e Lakatos (2022, p. 226) confirma que: “alguns autores consideram a entrevista como o instrumento por excelência da investigação social”. Para Gil (2022), essa ferramenta foi responsável pelo desenvolvimento das ciências sociais nas últimas décadas, o autor destaca que: “De fato a entrevista é uma técnica adequada para verificar como são as pessoas, o que fazem, o que fizeram, o que pretendem fazer, o que sabem, o que valorizam, o que almejam, o que temem, no que creem e muito mais” (GIL, p.95, 2022).

Para Marconi e Lakatos (2022), existem diversas modalidades de entrevistas que são utilizadas a depender do objetivo da pesquisa. Por exemplo, a estruturada (nesse modelo o entrevistador segue obrigatoriamente um roteiro de perguntas), a semiestruturada (existe um roteiro, porém o entrevistador pode alterar as perguntas ao longo da conversação), a não estruturada (neste tipo de entrevista não existe um roteiro definido, mas apenas alguns temas que serão abordados durante a conversação). No desenvolvimento desta pesquisa foi utilizada a modalidade semiestruturada, por entender que possibilitaria explorar as questões mais relevantes da pesquisa.

O instrumento utilizado consiste em perguntas subjetivas organizadas em duas fases. Na primeira etapa, as perguntas dizem respeito à caracterização do entrevistado e identificação do seu perfil. Já na fase seguinte, na primeira coluna está disposta as três dimensões de análise do sentido do trabalho. Cada objetivo específico está relacionado a uma

dimensão diferente. Na última coluna, estão preceituadas as perguntas diretamente associadas aos objetivos específicos da pesquisa, conforme quadro esquematizado abaixo:

Quadro 4 – Roteiro da entrevista

1ª Fase - Informações gerais do entrevistado		
Idade, estado civil, naturalidade, escolaridade e por quanto tempo está preso?		
Antes de estar preso, você já teve algum trabalho? Quais foram suas experiências profissionais?		
Por que você escolheu fazer parte do programa Cadeias Produtivas?		
2ª Fase – Questões associadas aos objetivos específicos da pesquisa		
Dimensões	Objetivos específicos	Perguntas
Individual	. Identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho.	. Você gosta de trabalhar aqui? Por quê? (satisfação pessoal). . O que significa para você a palavra trabalho? Qual a importância do trabalho na sua vida? (sobrevivência). . Com o seu salário, o que você faz? (independência). . Você acredita que o seu trabalho lhe permite aprender coisas novas? (crescimento e aprendizagem).
Organizacional	. Descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização.	O que você faz aqui? Qual o seu trabalho? Quais suas responsabilidades? Pode descrever algumas situações? (Utilidade). . Você acha importante o trabalho dentro da prisão? Por quê? (Utilidade). . Como é sua relação com seus colegas de trabalho? (Relacionamento). . Como você descreveria sua relação com os seus supervisores? (Relacionamento). . Você acha que seu trabalho é reconhecido pela empresa e pelos seus colegas? Pode descrever algumas situações? (Relacionamento).
Social	. Descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social.	. Você acha que seu trabalho tem importância para a sociedade, de que forma? (contribuição social). . Você se sente fazendo parte de um grupo trabalhando aqui? Explique (reinserção social). . Quais suas expectativas quando estiver livre? Você tem interesse em continuar trabalhando na mesma área que trabalha hoje? (reinserção social).

Fonte: Elaboração do autor, (2022).

A entrevista foi elaborada conforme leciona os autores Marconi; Lakatos (2022) e Gil (2022). Segundo Marconi e Lakatos (2022), a entrevista deve ser planejada de acordo com os objetivos, o autor ressalta a importância de se estabelecer a confiança com o entrevistado. Para Gil (2022), o roteiro da entrevista qualitativa não deve ser rígido, devido a sua natureza flexível e a individualidade de cada situação. Dessa forma, durante a entrevista poderá ser

criada novas perguntas ou suprimidas algumas previstas no roteiro, a depender do desenvolvimento da interlocução.

3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS: ANÁLISE DE CONTEÚDO

Nesta subseção serão descritos fundamentos importantes para a análise do material que foi obtido nesta pesquisa: o tratamento, a análise e a interpretação dos dados. Essas etapas estão interligadas de forma a se complementar. Porém, são organizadas em diferentes momentos. Segundo Stake (2011), tratar os dados da pesquisa envolve analisar e reunir os dados coletados. Nesse sentido, o pesquisador irá selecionar os dados de forma a organizá-los de acordo com a fundamentação teórica. Conforme Gil (2022), a fase de análise de dados na pesquisa social é um processo que se desenvolve de forma não linear, podendo ocorrer de forma simultânea a coleta de dados e continuar após sua realização. O autor assevera que o pesquisador poderá se valer de procedimentos padronizados, mas ressalta que cada pesquisa será desenvolvida de forma singular.

Dessa forma, Gil (1999, 168) destaca que a análise dos dados fornece as respostas para o problema investigado e que a interpretação é a busca pelos significados dessas respostas. Em vista disso, esta pesquisa irá se valer dos ensinamentos de Bardin (2011) sobre a análise de conteúdo para nortear o tratamento, a análise e a interpretação dos dados. Essa técnica irá permitir a organização dos dados, relacioná-los a teorias e possibilitará a interpretação mais profunda do tema estudado.

Conforme Bardin (2011, p. 44) a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” possibilitando a construção de conhecimento através da inferência. Este tipo de pesquisa gera uma quantidade considerável de informação, sendo necessário um processo de organização, separação e identificação do campo de abrangência dos dados até que se produza o conhecimento.

Para Bardin (2011) a análise de conteúdo apresenta as seguintes fases: pré-análise, exploração de material e o tratamento dos resultados (inferência e interpretação).

Na pré-análise o pesquisador irá escolher os documentos que serão submetidos a análise. A leitura flutuante consiste na leitura de textos e de documentos. A partir daí será formada as primeiras impressões do pesquisador sobre o tema, que embasará a direção a ser tomada. A escolha dos documentos é a delimitação do material que será analisado. Esses materiais consistirão no que Bardin (2011, p.126) denominou de *corpus*: “O corpus é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos”.

O tipo de técnica de análise de conteúdo que foi utilizado neste trabalho foi a análise categorial. As categorias consistiram nas dimensões individual, organizacional e social, conforme abordadas no referencial teórico, no modelo de Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Para cada categoria, foram elencadas as subcategorias, conforme o Quadro 5. Importante salientar que cada categoria está relacionada a um objetivo específico da pesquisa.

Quadro 5 - Categorias de análise dos sentidos do trabalho

Categorias	Objetivos	Subcategorias	Compreensão para esta pesquisa
Dimensão Individual	Identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho.	-Satisfação pessoal -Sobrevivência -Independência -Crescimento -Aprendizagem	Refere-se ao sentido do trabalho atribuído pelo próprio trabalhador. São aspectos individuais importantes para que, na visão do indivíduo, o trabalho possua sentido.
Dimensão Organizacional	Descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização.	-Utilidade -Relacionamento -Reconhecimento	Trata-se do sentido do trabalho resultante da interação entre o trabalhador e a organização. São aspectos ligados a relações interpessoais, ao sentimento de pertencimento à organização e ao grau de reconhecimento ou não atribuído um ao outro.
Dimensão Social	Descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social.	-Contribuição social -Reinserção social	Concerne-se ao sentido do trabalho atribuído pela interação entre o trabalhador e a sociedade. São aspectos relacionados a contribuição social e a reinserção na sociedade, a visão do trabalhador para o significado do seu trabalho para sociedade.

Fonte: Elaboração do autor (2022).

Após as realizações das entrevistas, seus conteúdos foram transcritos manualmente de forma integral e inidôneo. Ao passo que foram realizadas leituras horizontais das transcrições das entrevistas para destacar os trechos mais importantes para a pesquisa referente as categorias e subcategorias teóricas elaboradas.

O tratamento dos resultados obtidos e interpretações é a fase em que o pesquisador trata os dados brutos de forma a extrair sua significância, deixando-os válidos. Após esse resultado o pesquisador pode então propor inferências e antecipar interpretações relacionadas aos objetivos propostos ou a pesquisas futuras. No caso desta pesquisa, deseja-se inferir quais são os sentidos do trabalho para os internos que participam do projeto Cadeias Produtivas do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará.

3.4 O TRABALHO DE CAMPO

Na fase exploratória, é fundamental destacar que a escolha da unidade prisional se deu principalmente pelo fato do pesquisador ser servidor público e atuar como policial penal do estado do Ceará, possibilitando testemunhar o Projeto Cadeias Produtivas na íntegra. O projeto viabiliza a parceria entre o governo cearense e empresas privadas, que passam a se instalar dentro dos presídios e utilizam a mão de obra carcerária, essa iniciativa foi instituída pelo Decreto Estadual Nº 32.395 de 2017. Após as instalações das empresas, são selecionados os internos que atendem aos requisitos para participar do programa, que variam desde o bom comportamento, ao regime de cumprimento de pena (geralmente são presos do regime semiaberto ou aberto). Os internos são deslocados das suas celas para o local de trabalho e retornam no final do expediente com direito ao descanso para almoço, finais de semanas e feriados, obedecendo as diretrizes da Lei de Execução Penal – LEP. O trabalho desenvolvido é supervisionado por empregados das empresas que são responsáveis pelo treinamento dos internos e o controle da produção. O treinamento dura cerca de 30 dias e após a avaliação final, os internos aprovados são contratados pela empresa. A segurança da unidade fica a cargo dos agentes prisionais que observam os internos atentamente durante todo o expediente de trabalho, promovendo vistorias antes e depois de entrarem ao local de trabalho.

Neste sentido, está pesquisa foi realizada na Unidade Prisional de Ensino, Capacitação e Trabalho (UPECT), também conhecida por CPPL 6, localizada na Br. 116, Km 27, Itaitinga, região metropolitana de Fortaleza/CE. Atualmente a unidade conta com três empresas instaladas, são elas: W Jota, que atua no mercado gráfico; Onvit, empresa exportadora de castanha e a Marisol, grupo empresarial formado por diversas marcas relacionada a moda infantil. Até o momento, centenas de custodiados já foram beneficiados

pelo programa, entre as vantagens para os internos estão a remição de pena, a remuneração financeira, a profissionalização, a capacitação e a laborterapia, entre outras. As empresas recebem incentivos fiscais, como por exemplo: a redução do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e as instalações prontas para receber os equipamentos e ferramentas necessários para produção (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2021).

Para realização da pesquisa foi necessário a solicitação formal do pedido na Secretaria de Administração Penitenciária (SAP), localizada na Rua Tenente Benévolo, 1055, Meireles, em Fortaleza/CE. Esse procedimento é necessário para proteção da imagem, voz e de qualquer outro dado relacionado aos internos do sistema prisional. A solicitação foi protocolada no dia 12 de abril de 2022 contendo: o projeto de TCC, roteiro de entrevista, termo de consentimento livre e esclarecido, comprovante de vínculo institucional e a assinatura do pesquisador do termo de comprometimento e de responsabilidade. A aprovação para a pesquisa foi obtida no dia 02 de maio de 2022, após os trâmites administrativos previstos na Instrução Normativa N° 001/2014 que normatiza e regulamenta o fluxo e registro de projetos de pesquisa e estudos especiais desenvolvidos no âmbito da SAP. Com a aprovação da pesquisa, foi combinado com o diretor da unidade prisional a melhor data para realização das entrevistas.

Os entrevistados cumprem pena no regime semiaberto na Unidade Prisional de Ensino, Capacitação e Trabalho (UPECT). As entrevistas foram realizadas no sábado, do dia 03 de setembro de 2022, por volta das 14h. Foram entrevistados três internos que trabalham na gráfica W Jota. A escolha dos internos foi aleatória, foram retirados do local de trabalho e conduzidos para uma sala especial por um policial penal plantonista, para garantir ao pesquisador as condições de segurança, recepção e encaminhamento para a plena realização da pesquisa de campo.

A empresa também foi escolhida de forma aleatória, uma vez que os internos colaboradores da W. Jota se encontravam trabalhando nas instalações da empresa dentro da UPECT, realizando hora extra de trabalho. Enquanto, os demais colaboradores das outras empresas se encontravam recolhidos em suas respectivas celas. A sala onde ocorreu as entrevistas dispõe de mesa, cadeiras, banheiro, além de ser climatizada. Possui uma parede de vidro, o que permitiu que houvesse o contato visual dos policiais penais que se encontravam de plantão. Foi mantida a porta aberta, uma vez que a impressora utilizada pelos plantonistas também está localizada nesta sala. É salutar destacar que as medidas tomadas não se limitam a

questões de minimizar os riscos ao pesquisador, mas de respaldar através de testemunhas a lisura da pesquisa, a conduta do pesquisador. É importante que cada contato com os internos seja feito em público ou com testemunhas para respaldar o policial ou, neste caso, o pesquisador se houver necessidade futura.

A duração das entrevistas variou de aproximadamente 19min a 26min. Inicialmente durante a conversação era explicado a finalidade da pesquisa, lido o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) com as explicações sobre a não remuneração da entrevista, a necessidade de gravação, a facultatividade em participar e na possibilidade de desistência a qualquer momento da entrevista. Depois era solicitado que o participante assinasse o TCLE. Todos os três participantes aceitaram participar do estudo sem objeções. Também foi destacado aos entrevistados que a pesquisa possuía caráter unicamente científico e não tinha ligação direta nem com a empresa (W. Jota) e nem com a SAP. Portanto, as informações não seriam divulgadas e seus nomes não seriam identificados. Nesse sentido, foi solicitado que os participantes pudessem se expressar de forma livre a sua opinião e seus pensamentos.

Em seguida, a entrevista era iniciada com perguntas gerais sobre os entrevistados, destacando seu grau de escolaridade, idade, naturalidade, o tempo que está preso e suas experiências laborais quando estava em liberdade. Depois desse momento era feitas as perguntas diretamente ligadas a cada objetivo de pesquisa, conforme roteiro da entrevista, nem todas as perguntas foram realizadas ou feitas exatamente na mesma ordem. Mas o pesquisador buscou construir uma lógica para conversação, realizando as adaptações necessárias para cada caso. Por fim, após a interação entre pesquisador e entrevistados era feito os agradecimentos finais e desligado o gravador.

3.5 PERFIL DOS SUJEITOS DA PESQUISA

A partir das informações obtidas pelas entrevistas foi possível a elaboração do perfil dos sujeitos entrevistados. Para garantir o sigilo e preservar a identidade dos internos, seus nomes não serão divulgados. Mas será utilizado a letra “E” para representar os internos que participaram e, em seguida, um número (E1, E2, E3) conforme a ordem que ocorreu as entrevistas. Segue o Quadro 6 com o perfil de cada entrevistado:

Quadro 6 – Perfil dos sujeitos entrevistados

Sujeitos	Código	Naturalidade	Idade	Escolaridade	Regime de pena	Tempo preso	Estado civil
E	E1	João Pessoa – PB	51	Superior incompleto	Semiaberto	9 anos	Divorciado
E	E2	Palhano – CE	57	Ensino Médio (cursou na prisão)	Semiaberto	7 anos	Solteiro
E	E3	Sobral – CE	48	Semianalfabeto	Semiaberto	3 anos	Solteiro

Fonte: Elaboração do autor, (2022).

O regime de cumprimento de pena dos entrevistados é o mesmo, em regra todos os internos que participam do projeto Cadeias Produtivas na UPECT estão no regime semiaberto. Outra similaridade, é o estado civil que variou entre solteiro e divorciado. Por outro lado, o grau de escolaridade é destoante. Enquanto o E1 possui nível superior incompleto em Contabilidade pela Universidade Estadual do Ceará (UECE), o E3 é semianalfabeto. Salienta-se que o E2 concluiu o ensino médio pelo Encceja (Exame Nacional para Certificação de Componentes de Jovens e Adultos para Pessoas Privadas de Liberdade) dentro do sistema penitenciário. A primeira entrevista durou aproximadamente 18min e 20s, a segunda 17min e 38s e a terceira 25min e 41s. O tempo que estão participando do projeto Cadeias Produtivas varia de 1 ano a 1 ano e 4 meses.

4. DESCRIÇÃO E RESULTADOS DA ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção serão abordados a descrição e os resultados da análise dos dados obtidos pelas entrevistas que constituem o *corpus* deste trabalho. Busca-se compreender os sentidos do trabalho a partir de diferentes perspectivas, uma vez que é composto por múltiplos fatores como o contexto histórico, a cultura e os fatores individuais e psicológicos do trabalhador.

Inicialmente, destaca-se o sentido positivo dado pelos entrevistados ao trabalho, que serão detalhados ao longo da análise dos dados. Observando o *corpus*, percebe-se que os entrevistados estão melhor classificados no padrão B do estudo realizado pelo grupo de pesquisadores do Meaning of Work group International Research Team (MOW). Segundo esses pesquisadores os indivíduos classificados neste padrão possuem um sentimento de vinculação com o trabalho, recebem dinheiro e acreditam que contribuem para a sociedade. Para eles, o trabalho ocupa um lugar central em suas vidas. Por outro lado, não foi

identificado nenhum entrevistado que atribuísse características de neutralidade e nem negativas ao trabalho.

Os resultados foram agrupados considerando as três dimensões de análise do sentido do trabalho de Morin *et al* (2007). Não existindo hierarquia e nem ordem cronológica em relação as dimensões, mas todas estão presentes de forma simultânea no processo de identificação do sentido do trabalho, estando interligadas. Conforme observado na Figura 3 a seguir:

Figura 2 – As três dimensões de análise dos sentidos do trabalho - Morin *et. al.* (2007)



Fonte: adaptado de Morin *et. al.* (2007).

Os tópicos a seguir apresentam a descrição e resultados dos dados organizados em cada dimensão e suas subcategorias de análises.

4.1 DIMENSÃO INDIVIDUAL

O sentido do trabalho na dimensão individual está relacionado ao significado do trabalho atribuído pelo próprio trabalhador. Esta dimensão é composta pelas subcategorias: satisfação pessoal, sobrevivência, independência, crescimento e aprendizagem (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

4.1.1 Satisfação pessoal

Para Hackman e Oldham (1975), a satisfação corresponde ao sentimento de felicidade e de prazer do trabalhador perante a atividade que realiza. Segundo os autores, existem diversos fatores que contribuem para a satisfação, como por exemplo o pagamento e outras compensações, segurança no trabalho, supervisão e oportunidade de crescimento. Para Morin (2001, p. 16), “um trabalho que tem sentido é intrinsecamente satisfatório”. Os entrevistados destacaram que o trabalho prisional é prazeroso e que esperam ansiosamente o horário do trabalho. Como pode ser observado nas seguintes declarações dos entrevistados E1 e E3:

É prazeroso. É prazeroso, você acordar 4h30 a 5h da manhã. Esperar retirarem da sua cela para chegar na quadra para o seu trabalho. Pra gente, a gente fica naquela ansiedade, diariamente, ocorre em nós uma ansiedade que é prazerosa. Então a gente passa o dia nesse trabalho com a mente ocupada, principalmente com a mente ocupada. Viu (E1, entrevista 03/09/2022).

Por mim eu já dormia lá. Muito, muito prazeroso (E3, entrevista 03/09/2022).

Tais resultados não surpreendem, segundo afirma Bitencourt (2008) o ambiente prisional em geral apresenta inúmeros problemas como a insalubridade, a luminosidade, a circulação de ar e a superpopulação carcerária (que diminui a privacidade do interno, torna a convivência dentro da cela mais difícil e facilita situações de conflito). A oportunidade de sair da cela e ser deslocado para o ambiente de trabalho, de imediato já produz um sentimento de alívio e de prazer, como é possível inferir dos trechos a seguir.

Porque você viver 24h enclausurado numa cela por dia, é diferente de você só passar 10 a 12h. Que é o tempo noturno, então muda muita coisa sim, com certeza (E1, entrevista 03/09/2022).

Esse projeto, é muito importante porque, além de nos tirar, do tempo máximo de dentro da cela. Nos leva a refrescar nossa mente. Chega até ser tão... tão gostoso, entendeu? (E1, entrevista 03/09/2022).

Se por um lado os internos denunciavam as péssimas condições das celas, por outro, ressaltam que o local de trabalho é agradável, amplo e ventilado, como se infere dos trechos que seguem.

É um local amplo, com espaço físico que nos dá condições de desenvolver o nosso trabalho, com uma ventilação muito boa (E1, entrevista 03/09/2022).

É um espaço livre e grande (na fábrica). Enquanto na cela, você sabe que é uma cela apertada com 30 pessoas, né. E a gente fica naquela coisa ali. E a gente fica mais solitário, preso, apertado. Mas... por mim a gente trabalharia de domingo a domingo. Quando tem final de semana extra, a gente trabalhava de domingo a domingo eu agradecia a Deus (E3, entrevista 03/09/2022).

Além da estrutura física, a empresa adota algumas estratégias para motivar os internos no trabalho, como por exemplo a comemoração dos aniversariantes do mês e ceia de natal. Essas medidas aparentemente simples, possuem um efeito potencializado nos internos devido à condição da reclusão, que restringe o acesso à alimentação dos internos. Conforme declaração do E3:

A gente tem o aniversariante do mês, a gente tem aquele bolo no final do mês com refrigerante. Muita gente tem 7, 8 anos preso que nunca provou uma água gelada, comeu um pedaço de bolo, um refrigerante (E3, entrevista 03/09/2022).

Porque você sabe que lá fora a gente comia, né. E aqui dentro é muito gratificante porque tem esse aniversário todo mês... aí todo mundo faz aquela ceia, sabe? Final de ano, também faz aquela ceia, traz coisas que faz tempo que a gente não comia. Essas atitudes são muito gratificantes, muito gratificante (E3, entrevista 03/09/2022).

Portanto, ao analisar o *corpus* percebe-se que os entrevistados sentem prazer ao desenvolver o seu trabalho. Nesse sentido, os resultados das pesquisas de Morin, Tonelli e

Pliopas (2007) destacam que “um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz” (2007, p. 51). Resultados também encontrados nesta pesquisa.

4.1.2 Sobrevivência

Para Foucault (2013), o isolamento do condenado em relação ao mundo exterior é o primeiro princípio da pena. Ao isolá-lo das causas que o levaram ao cometimento do delito, a prisão também o impede de participar das relações sociais. Uma vez fora da sociedade, os internos são submetidos a um modelo social muito diferente. Foucault (2013) destaca que as prisões são instituições completas, uma forma de aparelhagem que serve para “repartir os indivíduos, fixá-los e distribuí-los espacialmente, classificá-los, tirar deles o máximo de tempo e o máximo de força, treinar seus corpos, codificar seu comportamento contínuo, mantê-los em uma visibilidade sem lacuna” (FOUCAULT, 2013, p. 217). Essas mudanças também alteram a forma como o interno dá sentido ao seu trabalho.

Para Goulart (2009), o trabalho permite uma estruturação da vida do trabalhador, possibilitando salário, status e identidade social. Nesse mesmo sentido, Walton (1973) destaca que a compensação pelo trabalho deve ser justa e adequada. Um salário justo está relacionado com o grau de complexidade das atividades executadas, do nível de responsabilidade e até da função social. Além disso, o valor a ser compensado deve ser majorado na mesma proporção do aumento da produtividade. Para Morin (2001) o salário está relacionado a elementos básicos como segurança e sobrevivência e possibilita que o trabalhador tenha autonomia financeira.

Ao revés, o sentido do trabalho carcerário é divergente do sentido de trabalho fora do sistema prisional. Uma vez que o interno não possui acesso direto a sua remuneração, parte do salário é depositada em um pecúlio em seu nome e outra parte é destinada para seus familiares. Além disso, os internos não possuem liberdade para comprar ou vender qualquer que seja a mercadoria ou serviço. É atribuído ao Estado o papel de garantidor de suas necessidades básicas, para isso a Lei de Execução Penal prevê a assistência material, saúde, jurídica, educacional, social e religiosa (ART. 11, BRASIL, 1984).

Nesse sentido, o E1 menciona que fora do sistema prisional necessitava do trabalho para manter sua vida social e sustentar sua família e até mesmo auxiliar outras pessoas, conforme segue:

Você sabe que lá fora é outra vida, é... é outro rumo. São outros horizontes, você pensa de maneiras diferentes. Porque cada um tem a sua ocupação, então no meu caso que como contador, em um escritório de contabilidade, vejo assim: a necessidade do trabalho para manter a minha vida social, com minha família, entendeu? Quando possível, ajudar as pessoas que também vivem ao meu redor (E1, entrevista 03/09/2022).

Considerando o contexto prisional, o E1 e o E3 destacam que a remição da pena é um aspecto essencial para o trabalho prisional ter sentido. Conforme a seguir, declaram que a remição da pena é mais urgente do que a própria remuneração.

Eu chego até a falar que a remição é muito mais importante do que a própria remuneração (E1, entrevista 03/09/2022).

Aqui dentro, dá para a gente ter remições que ajudam a sair mais rápido. E também estar incentivando a gente a não tá pensando bobeira na cela, ajuda muito a mente da gente já fica mais tranquila (E3, entrevista 03/09/2022).

Não importa dinheiro, não importa outras coisas. Importa que eu tou ali (no trabalho) e aproveitando o máximo daquele espaço (E3, entrevista 03/09/2022).

Dessa forma, analisando a subcategoria sobrevivência: nota-se a divergência entre os resultados dessa pesquisa e os encontrados nos estudos desenvolvidos no contexto social fora do sistema prisional. Se o trabalho fora do sistema prisional possui sentido quando possibilita ao trabalhador: autonomia para decidir como irá alocar seus recursos e atender suas necessidades através do mercado; o trabalho prisional possibilitará que o interno conquiste sua liberdade mais rápido (FOUCAULT, 2013).

Caso seja realizada apenas uma análise superficial poderia ser entendido que não existe relação entre a remição de pena e o salário. Porém, observa-se que há correspondência entre esses fatores. Tanto a remissão, quanto a remuneração são medidas pelo tempo. A pena é contabilizada pela variável tempo de castigo, sendo dividida em dias, meses e anos de prisão. O tempo também pode ser uma variável econômica e financeira, sendo utilizada para contabilizar o valor das horas, semanas, meses e anos trabalhados. Daí surge expressões

como “tempo é dinheiro” ou no âmbito prisional, o interno está na prisão para “pagar sua dívida com a sociedade”. Assim, ao serem questionados sobre fatores essenciais relacionados a sobrevivência, os internos declararam que a remissão de pena (passar menos tempo preso) é mais primordial do que receber a remuneração financeira, percorrendo o inverso do trabalhador fora das prisões. Enquanto o trabalhador fora das prisões troca seu tempo por um salário, o trabalhador prisional prefere trocar seu salário para abreviar seu tempo enclausurado (FOUCAULT, 2013).

4.1.3 Independência

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 51) esta subcategoria relaciona-se à sobrevivência (fatores financeiros): “O dinheiro ganho como fruto do trabalho é associado à perspectiva de autonomia e independência do trabalhador”. Para os internos do sistema penitenciário, a independência está relacionada ao conceito de liberdade física e autonomia para realizar atividades que são inviabilizadas quando estão dentro das celas. Para o E3, estar trabalhando é equivalente a estar em liberdade, uma vez que durante o expediente de trabalho tem mais autonomia para realizar suas atividades:

Porque o período que eu tou lá dentro (no trabalho), eu tou na liberdade. Quando volta para cela, volta a realidade da prisão. Lá eu posso andar, sentar e fazer as coisas que tem lá. Assim, estar lá dentro já é mais que o suficiente (E3, entrevista 03/09/2022).

Segundo Foucault (2013), a prisão é a pena por excelência da sociedade que tem como axioma universal e constante a liberdade. Para o autor, a perda desse direito tem o mesmo impacto para todos. Se a perda da liberdade tem o mesmo efeito para toda coletividade, reconquistá-la tem a mesma importância. Nesse sentido, os entrevistados declaram que todos os internos aspiram uma oportunidade de ter mais independência, através do trabalho.

E tudo que eu queria dentro da cadeia era trabalhar. Porque durante 5 anos, eu nunca tinha conseguido. Porque a gente passava o dia trancado, né. A gente queira ter uma oportunidade. Todo preso em si, quer ter essa oportunidade porque ajuda demais, né (E2, entrevista 03/09/2022).

Ora, se desse essa oportunidade todos queriam. Com certeza, nenhum iria dizer que não quer não. Tudo que o interno quer é um trabalho aqui na cadeia (E1, entrevista 03/09/2022).

Portanto, para os entrevistados o trabalho prisional tem sentido porque contribui para readquirir parte de sua autonomia em realizar atividades que não podem ser feitas dentro de suas celas e gerenciar a redução do seu tempo recluso.

4.1.4 Crescimento e aprendizagem

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 52) “trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos, que permite o aprimoramento de competências do indivíduo”. Nessa perspectiva, Emery (1976) e Trist (1978) destacam que o trabalho com sentido deve possibilitar a aprendizagem contínua, o que irá estimular o crescimento pessoal do trabalhador. Os internos relacionam o sentido do trabalho a possibilidade de crescimento pessoal, atribuindo um sentido moral. Em suas falas o E1 destaca que o trabalho tem sentido para evoluir espiritualmente e mentalmente de forma constante e ressalta que no âmbito prisional essa evolução é ainda mais evidente, conforme segue:

Trabalho é uma ocupação mental que nos faz engradecer a cada dia. É uma ocupação mental que nos faz fazer com que crescamos espiritualmente e mentalmente todos os dias de nossas vidas. Principalmente dentro do sistema, senhor (E1, entrevista 03/09/2022).

Além do crescimento moral, os internos declaram que o trabalho possibilita o constante aprendizado. Segundo Falconi (1998, p. 71): “Um homem profissionalmente habilitado terá sempre maiores possibilidade de sobrevivência, o que seria uma forma de bloquear o seu retorno à senda da criminalidade”. Nesse sentido, o E1 destaca que o trabalho prisional é uma oportunidade de aprender novos conhecimentos que poderão ser utilizados após sua reintegração social:

É mais um aprendizado que estou tendo, na verdade até pela minha idade, 51 anos, é mais aprendizado que estou tendo que lá fora, não sei, se eu vou

pegar algum cliente de uma gráfica. É um aprendizado também para minha vida (E1, entrevista 03/09/2022).

Os internos declararam que, até então, não tinham trabalhado em uma gráfica, mas foram submetidos a treinamentos quando ingressaram na empresa por 30 dias. Nesse período, foram realizados testes para verificar a adaptação e o desenvolvimento nas tarefas da empresa.

Passamos 30 dias de treinamento para depois sermos confirmados como contratados (E1, entrevista 03/09/2022).

A gente passou 30 dias de adaptação, depois desses 30 dias é que fomos classificados, depois dos 30 dias. Eu e uma turma de 30 pessoas, dos 30 só ficaram 15 (E2, entrevista 03/09/2022).

Segundo Hackman e Oldham (1976), a variação das tarefas é uma das características que contribui para que um trabalho possua sentido. Para os autores, a variedade de tarefas é a capacidade do trabalho exigir uma variedade de competências dos trabalhadores. Os entrevistados destacaram que possuem responsabilidades bem definidas, mas que exercem diversas funções na organização e que participam de todo o processo produtivo:

Nós somos auxiliares de produção. Ou seja, como ali é uma gráfica, nós fazemos de tudo. Nós fazemos sanfonas de sacolas, colamos sacolas. É.... o que mais... alça de sacola, entendeu? Colamos envelopes de consultórios, de hospitais. Então tudo, tudo que rege uma gráfica nós fazemos (E1, entrevista 03/09/2022).

Eu sou responsável por fundo de bolsa. Quando o pessoal pede uma ajuda pra fazer outra coisa, eu faço (E2, entrevista 03/09/2022).

Eu sou responsável pelo destaque. Eu destaco e organizo com as ordens de serviços que veem e também tenho várias funções, tem a bolsa, tem o fundo de sanfona, tem... também os envelopes. Mas o básico de tudo eu sei. E é muito gratificante (E3, entrevista 03/09/2022).

Nesse sentido, os internos recebem demandas diferentes a depender do produto que está sendo fabricado. Essa variação de função é destacada nos trabalhos de Emery (1976) e Trist (1978). Para esses autores o trabalho com sentido deve apresentar entre suas propriedades: a variedade e o desafio. Assim, o trabalho deve permitir o exercício de

competências, habilidades e a resolução de problemas, características presentes nas declarações dos internos.

4.2 DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

Esta dimensão relaciona-se ao sentido do trabalho resultante da interação do trabalhador e da organização. Dessa forma, serão abordadas como subcategorias de análise: a utilidade, o relacionamento e o reconhecimento. Portanto, são aspectos ligados às relações interpessoais, ao sentimento de pertencimento à organização e ao grau de reconhecimento pelo trabalho realizado e também ao reconhecimento do trabalhador em relação à organização (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

4.2.1 Utilidade

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007) o trabalho tem sentido se o produto do trabalho possui um propósito a ser alcançado. Nessa perspectiva, essa categoria analisará como os internos visualizam o resultado do seu trabalho, se existe uma finalidade para aquilo que eles estão fazendo. Para Morin (2001), a finalidade é uma das características do trabalho que tem sentido e pode ser atingida quando a função desenvolvida pelo trabalhador é realizada de forma eficiente e produz um resultado.

Durante a coleta de dados, os entrevistados declaram que o trabalho prisional tem a utilidade de combater a ociosidade (mantendo a mente do trabalhador ocupada) e atender as demandas dos clientes (ordens de serviços que são solicitadas pelos clientes).

Para Morin (2001), o trabalho é uma forma de manter a mente ocupada e um mecanismo de defesa contra a ansiedade e o sentimento de vazio. Analisando o *corpus* verifica-se, que para os internos, trabalho representa algo a fazer. Possibilita preencher o tempo de pena a ser cumprido.

Assim, os entrevistados destacaram que o trabalho prisional tem sentido para combater a ociosidade, a ansiedade e os pensamentos ruins. Relataram que sentem uma “inquietude” e

que a ausência de um propósito faz com que tenham pensamentos negativos ou lembrar de momentos ruins que já passaram:

O senhor sabe que, que a ociosidade para muitos, não para todos, mas para muitos, faz pensar nas coisas do passado, que já fizeram e cometeram coisas de errado, entendeu? Então o trabalho tira isso da sua mente, com a rotina do dia a dia. Então, sentido esse é tirar o... dentro do sistema, estou falando dentro do sistema, é tirar o interno da ociosidade. É tirar o interno da aquela inquietude dele, ficar ali quieto, parado e pensando besteira, essas coisas. (E1, entrevista 03/09/2022).

Em seus estudos Morin, Tonelli e Pliopas (2007) demonstram que um trabalho sem sentido é um não trabalho, ou seja, o ócio total. Para Bitencourt (2008), o tempo para realização das atividades básicas dentro das prisões é mal distribuído:

Mesmo as prisões mais modernas, onde as instalações estão em um nível mais aceitável e onde não se produzem graves prejuízos à saúde dos presos, podem, no entanto, produzir algum dano na condição físico-psíquica do interno já que, muitas vezes, não há distribuição adequada do tempo ao ócio, ao trabalho, ao lazer e ao exercício físico. (BITENCOURT, 2008, p. 63).

Além do combate ao ócio, os internos declararam que o trabalho prisional é útil porque atende as demandas dos clientes (que também são demandas da organização). Os internos sentem que estão atendendo um propósito organizacional ao entregar o produto do seu trabalho para o cliente. O E1 destaca que a prestação de serviços é útil para entidades públicas e privadas. O trabalho desenvolvido no projeto Cadeias Produtivas permite que os internos percebam que estão desenvolvendo uma função social mesmo dentro das prisões.

Primeiro a gráfica ela desenvolve vários trabalhos para muitos tipos de... de serviço. Tanto público, como privado. Então eu creio que esse serviço é útil para muitas pessoas lá fora, com certeza (E1, entrevista 03/09/2022).

Assim, os entrevistados mencionaram que o combate ao ócio e a ocupação da mente (laborterapia) e entregar as demandas dos clientes são utilidades que atribuem sentido ao trabalho prisional.

4.2.2 Relacionamento

Em suas pesquisas Morin (2001) destacou que essa categoria se relaciona com a interação entre os funcionários da empresa e também entre os gestores. Nesse sentido, os internos mencionaram a importância do relacionamento com os outros trabalhadores, seus supervisores e o com o dono da empresa para dar sentido ao trabalho prisional, conforme trechos que seguem.

É gratificante trabalhar com eles, são pessoas especiais para mim, eu digo assim, porque dá atenção a gente, né. Trata a gente com respeito e o patrão também é muito bom, muito dado com a gente (E3, entrevista 03/09/2022).

Meu patrão é gente muito boa, as meninas que trabalham com a gente lá respeita muito a gente e a gente respeita muito a elas também, né. Tenho um bom relacionamento, com todos que eu trabalho, com todos. Graças a Deus (E3, entrevista 03/09/2022).

Assim, para E3 trabalhar com seus colegas é gratificante, pois existe respeito e atenção no tratamento entre os funcionários. O E2 declara que possui um bom relacionamento com as funcionárias e que essa relação é pautada no respeito mútuo. Para Morin (2001, p. 14) o trabalho que tem sentido possibilita ao trabalhador: “relacionar-se com os outros e ter o sentimento de vinculação: trabalhar permite ter contatos interessantes com os outros, possibilita fazer parte de um grupo”.

Segundo o E2, no início do projeto as funcionárias da empresa tinham receio de trabalhar com eles dentro do sistema prisional. Mas com o tempo foi sendo construída uma relação de confiança e respeito entre os internos e os funcionários da gráfica, como destacado a seguir.

Logo no início elas ficaram até com medo, nunca tinham entrado numa cadeia, né. Mas logo, logo foram se acostumando com a gente. Elas viram que não eram aquelas pessoas que o pessoal fala lá fora, né. (E2, entrevista 03/09/2022).

Os entrevistados mencionaram a importância do relacionamento para o desenvolvimento pessoal e coletivo, tratando o trabalho prisional como uma nova chance para todos os internos.

Melhorei mais, né. Mas com o trabalho, a gente conseguiu assim, novos amigos, né. Pessoas que a gente convive todos os dias, que a gente ver que são pessoas boas, que cometeram crime. Mas querem uma nova oportunidade, querem uma nova chance. A gente aprende um com ou outros (E2, entrevista 03/09/2022).

A gente vai passando o que aprendeu e vai pegando o que a gente ainda não sabe fazer. Então, essa troca de informações, ela é verdadeira (E1, entrevista 03/09/2022).

Para E1, os internos possuem um objetivo em comum que é manter um relacionamento fraternal até o final do cumprimento da pena. Esse sentimento une os internos através do respeito um pelo outro.

Graças a Deus, eu faço o possível para ter um vínculo de fraternidade, entendeu? Que possa nos conduzir até o final da nossa estadia aqui dentro, respeitando e contribuindo para o bem um do outro. É um, é uma unidade, é um respeito um pelo outro que graças a Deus dá certo (E1, entrevista 03/09/2022).

Você tem que ter o respeito pelo outro, respeitar o espaço do outro, respeitar até mesmo as opiniões um do outro (E1, entrevista 03/09/2022).

Assim, o trabalho prisional possui sentido quando o respeito é a base que norteia as relações interpessoais entre os funcionários e os demais trabalhadores. Para Oliveira, Piccinnini, Fontoura e Schweig (2004), um relacionamento saudável é capaz de gerar um ambiente de trabalho agradável, onde as relações sociais são positivas e possibilita o desenvolvimento de cada trabalhador, impactando positivamente no nível de produtividade.

4.2.3 Reconhecimento

Nos resultados obtidos por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) o trabalho possui sentido quando é reconhecido pela organização. Trata-se de um feedback positivo recebido pelo trabalho desenvolvido.

Os internos declararam que o reconhecimento recebido por estar trabalhando é um fator essencial para dar sentido ao trabalho. Conforme Biazzi Jr (1994), pesquisadores da Escola Sociotécnica de Londres defendiam, desde a década de 1950, a importância do

reconhecimento no trabalho para construir uma identidade pessoal e social. Esse reconhecimento possui impacto positivo, considerando que a identidade pessoal e social dos internos após a realização do delito resta prejudicada. O estigma carregado pelo interno é capaz de ultrapassar os limites das penas e pode se perpetuar ao longo de toda sua existência.

Para Salgueiro (2016), o estereótipo é uma forma de compreender os outros indivíduos e grupos a partir de determinadas visões pré-estabelecidas que limitam as relações e as transformações sociais. Segundo a autora “quando usamos um estereótipo, associamos um indivíduo a uma abreviatura atrofiada de um grupo ou categoria, que normalmente diminui ou nega a sua individualidade, estando por esta razão alienado à discriminação” (SALGUEIRO, 2016, p. 15). Os internos e egressos são constantemente alvo desse fenômeno, em suas declarações os entrevistados relataram que o trabalho prisional possui um sentido de mudar esse contexto, ou pelo menos melhorá-lo.

A sociedade ver que a gente não é aquela pessoa que muitos pensam, né. Porque a gente tá aqui. O pessoal ver que a gente tá preso, e é criminoso, é aquilo, é aquilo outro, mas eles veem com bons olhos quando a gente tá trabalhando (E3, entrevista 03/09/2022).

Porque os juízes, os promotores, o Ministério Público, inclusive os policiais penais que trabalham com a gente ver o interesse do preso, o trabalho é muito importante e útil nesse sentido (E1, entrevista 03/09/2022).

Os entrevistados também relataram, em diversos momentos, que o trabalho prisional também influencia a maneira como a sociedade, a família e os policiais penais os enxergam, conforme trechos a seguir.

E desenvolvemos um trabalho que até para o nosso patrão, da empresa, ele nos vê com outros olhos. Creio também, que nossos juízes das varas de execução nos veem com outros olhos, assim como os trabalhadores, os policiais penais nos veem com outros olhos (E1, entrevista 03/09/2022).

O juiz nos ver com outros olhos, pode nos dar uma oportunidade para sair, né. Para a gente ir embora, né. Tou só esperando aí a notícia para mim ir embora, e foi esse trabalho que me ajudou muito (E2, entrevista 03/09/2022).

Minha irmã fica muito feliz em me ver trabalhando, ela ver meu sofrimento numa cela e graças a Deus eu puder estar trabalhando (E3, entrevista 03/09/2022).

Os agentes veem a gente até com outros olhos, né. Tudo melhorou, né (E2, entrevista 03/09/2022).

Para o E1, o trabalho prisional tem sentido se for capaz de fazer com que o preso se sinta mais valorizado, mesmo considerando a situação de reclusão. Como é possível perceber na seguinte declaração:

Então o fim desse trabalho é fazer com que mesmo com 5 anos preso, se sinta mais valorizado. É dessa forma que eu vejo, o sentido desse trabalho (E1, entrevista 03/09/2022).

Assim, as pesquisas realizadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) apontaram que um trabalho que tem sentido é aquele em que a organização reconhece o desempenho dos trabalhadores. Para os internos o reconhecimento possui um papel mais fundamental, pois cria um impacto substancial para a vida do interno, sendo uma ferramenta contra o preconceito e estigma sofrido pelos internos.

4.3 DIMENSÃO SOCIAL

Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007) o sentido do trabalho na dimensão social está relacionado a interação entre o trabalhador e a sociedade. Dessa forma, serão abordadas como subcategorias de análise a contribuição social e a reinserção social. Salienta-se que em suas pesquisas Morin *et al.* (2007) destacaram como categorias de análises a contribuição social e a inserção social. Considerando o contexto de reclusão dos internos, a categoria de inserção foi adaptada para reinserção social. (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

4.3.1 Contribuição social

Segundo Hackman e Oldham (1976), a contribuição social é uma característica que deve estar presente para que o trabalho tenha sentido. Para estes autores, o trabalho deve possibilitar a realização de tarefas que se relacione com a sociedade, contribuindo para o seu desenvolvimento. Para Morin (2001, p.10):

O trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal. Esse âmbito do trabalho reconhece o prazer de contribuir para a sociedade (MORIN, 2001, p. 10).

Analisando o *corpus* é possível verificar que a atribuição de sentido ao trabalho prisional através da contribuição social é muito menor. Em virtude da dificuldade dos internos para identificar a sua contribuição para sociedade, decorrente do distanciamento entre sistema prisional e a sociedade. É possível perceber que o trabalho prisional tem o sentido de restabelecer parte dessa relação entre o interno e a sociedade geral. Para E1, seu trabalho possui uma função social porque entrega um produto demandado pela própria sociedade. Então, a partir do momento em que produz algo para sociedade, o trabalhador prisional se sente participante da coletividade. O E1 também destaca que a empresa contribui com ações beneficentes para instituições carentes e que na sua opinião essas ações são úteis para a sociedade, conforme a seguir:

A gráfica ela desenvolve vários trabalhos para muitos tipos de serviço tanto público como privado. Ela doa muita coisa para instituições que necessitam de papéis. Então eu creio que esse serviço social é útil para muitas pessoas lá fora, com certeza (E1, entrevista 03/09/2022).

Analisando o trecho destacado por E1, é possível inferir que o trabalho prisional desenvolvido tem sentido porque é moralmente aceito pela sociedade (uma vez que possui uma função social) e possui legitimidade (ao contrário de não trabalhar ou de envolvimento em atividades criminosas). Nas pesquisas de Morin *et al.* (2007), os resultados são semelhantes. Para os autores o trabalho que faz sentido é aquele que presta alguma contribuição para a sociedade.

4.3.2 Reinserção social

Para Bitencourt (2008), a reinserção social do apenado constitui um paradoxo à medida que visa ressocializar um indivíduo para liberdade em um sistema de não liberdade. O autor também destaca a dificuldade de colocar em prática ideias ressocializadoras. Porém, em sua obra cita os ensinamentos de Manuel Montesinos e Molina acerca do trabalho prisional “é

o melhor instrumento para conseguir o propósito reabilitador da pena” (BITENCOURT, 2008, p. 41). No mesmo sentido, Foucault (2013) destaca que o trabalho prisional é um agente de transformação carcerária que objetiva transformar os apenados e devolvê-los para a sociedade.

Considerando o ideário ressocializador, o Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2020-2023) destaca três aspectos necessários para a reinserção social do interno: (1) é necessário que o interno ao sair da prisão esteja convicto de que o crime não compensa, (2) o Estado precisa promover ações para possibilitar ao apenado novas possibilidades de convívio social e (3) a sociedade precisa participar na promoção da reinserção social por meio de instituições empresariais ou organizações da sociedade civil.

O E3 menciona a importância do trabalho prisional, mas ressalta que é necessária uma disponibilidade do próprio interno em relação ao trabalho. Para o entrevistado, o preso deve escolher gostar do trabalho para existir a ressocialização. Em seguida declara que a ausência de trabalho é o que motiva o cometimento de alguns crimes.

Trabalho é muito importante, muito importante. Assim, das pessoas que gostam, né, de trabalhar de ter suas coisinhas e não tá pedindo nada a ninguém. Não tá tirando o que é dos outros, tem muita gente que quando não tem o trabalho toma dos outros, entendeu? (E3, entrevista 03/09/2022).

Em sua obra, Bitencourt (2008, p. 41), destaca as lições de Montesinos sobre o trabalho prisional, como tendo a capacidade de “Diminuir a repugnância que tinha o antigo mal-estar dos presidiários, e inspirar-lhes, sobretudo, o amor pelo trabalho, que fosse capaz de conter ou de extinguir a poderosa influência de seus vícios e maus hábitos”. Dessa forma, o trabalho é defendido por Montesinos como uma estratégia contra os vícios e infrações cometidas pelo delinquente, sendo ao mesmo tempo uma política de reinserção social e prevenção à reincidência criminal.

Nesse sentido, o E1 declarou que busca através do trabalho prisional a sua ressocialização, que vislumbra ser devolvido à sociedade renovado em sua forma de pensar e de agir, conforme se pode inferir do trecho seguinte.

Porque somos um tipo de preso, de interno, que mostra produtividade e quer a sua ressocialização. Devolvido à sociedade com outra mente, com outra cabeça (E1, entrevista 03/09/2022).

Os entrevistados também declararam que a gestão da empresa mantém um diálogo com os internos e ressalta a possibilidade de continuarem trabalhando na empresa ao saírem do sistema prisional.

Vez em quando, nós temos reunião com nosso patrão que ele fala que quando alguns que saírem daqui e que tiverem o desejo de continuar trabalhando na gráfica ele estará de portas abertas nos esperando lá na gráfica dele (E1, entrevista 03/09/2022).

Dessa forma, vislumbra-se que o projeto Cadeias Produtivas implementado no Sistema Prisional do Estado do Ceará está alinhado ao PNPCP (2020/2023), uma vez que promove a relação entre internos e instituições empresariais para reintegração social do apenado. Ao serem questionados sobre as perspectivas em relação ao futuro, os internos destacaram que aspiram o momento de voltar ao convívio familiar e também continuar trabalhando na mesma empresa em liberdade.

É voltar ao seio da minha família, que já tá com 3 anos. Gosto muito do meu pai, ficar com ele um bom tempo e Deus sabe o resto da minha vida (E3, entrevista. Quando eu estiver lá fora com certeza gostaria de continuar trabalhando na gráfica. Porque eu já tenho experiência de alguma coisa (E3, entrevista 03/09/2022).

Ao possibilitar os internos continuarem trabalhando na mesma empresa quando estiverem em liberdade, o projeto Cadeias Produtivas oferece efetivamente a reinserção social aos internos, inserindo-os no mercado de trabalho.

O quadro a seguir relaciona os aspectos apontados pelo Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2020/2023) que viabilizam a reinserção social e a reflexão a partir dos resultados obtidos na pesquisa.

Quadro 8 – Relação entre os aspectos necessários à reintegração do PNPCP (2020/2023) e os resultados da pesquisa

Dimensão	Aspectos necessários à reintegração social (PNPCP)	Reflexão sobre os resultados da pesquisa
Individual	Convicção de que o crime não compensa	Trabalho é importante para àqueles que desejam trabalhar. A ausência do trabalho pode motivar o crime.
Organizacional e Social	Ações do Estado para novas possibilidade de convívio social	A própria lei que instituiu o programa Cadeias Produtivas pode ser um exemplo de medida que fomenta o convívio social do apenado.
Organizacional e Social	Participação da sociedade na reinserção social	Oportunidade de continuar trabalhando na mesma empresa quando estiverem em liberdade.

Fonte: Elaboração do autor (2022).

Resultados semelhantes foram obtidos por Morin *et al.* (2007), o trabalho que tem sentido permite que o trabalhador ingresse em um determinado grupo social. Segundo os autores, o trabalho é um instrumento capaz de inserir o indivíduo em determinados estratos sociais.

4.4 MODELO TEÓRICO DAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO PRISIONAL COM SENTIDO

Esta seção apresentará uma reflexão sobre os resultados obtidos, visando alcançar uma significação coerente com a literatura subsidiária do trabalho, e destacar as contribuições da pesquisa para o tema estudado.

Para Goffman (2019), as prisões são instituições totais em que transgressores da lei cumprem pena por um determinado tempo de forma separada da sociedade geral, vivendo de forma fechada e rigorosamente administrada. Segundo o autor, prepondera nesses estabelecimentos o fechamento em si, que caracteriza uma barreira à relação social com o mundo externo. Essas barreiras trazem graves problemas para os internos, dificultando sua reinserção social. O autor defende que toda instituição total absorve o tempo e a identidade de seus internos, proporcionando um mundo particular. A ruptura do interno ao ser deslocado da sociedade geral (do seu convívio social) e inserido nessa nova sociedade com regras, normas, valores e punições geram impactos significativos na psique dos internos (GOFFMAN, 2019; SALGUEIRO, 2016; BITENCOURT, 2008). Esses impactos são notáveis nas seguintes declarações do E3 e o E1:

Eu sofri muito quando eu fui preso, na cadeia, né. Aquele negócio... eu nunca fui preso, não mexo com ninguém, tenho medo de tudo. Aí sofri muito na cadeia. Eu sou uma pessoa calma, tenho medo de tudo (E3, ENTREVISTA 03/09/2022).

Eu digo que, graças a Deus eu tenho um psicológico muito bom. Tem que ter. Porque se não. Não se adapta (E1, ENTREVISTA 03/09/2022).

O trabalho prisional pode se assemelhar a um antídoto contra esses problemas psicossomáticos, se observado nas seguintes falas do E1 e E2:

Eu, eu digo para o senhor, firmemente que todo trabalho engradece o interno. Não interessa se é numa gráfica ou se é numa costura, todo trabalho tende a engradecer o interno. Desde que ele queira também, né. Não é só ele vir a para o trabalho, entendeu? Ele tem que querer também essa mudança

dentro de si. Então, trabalho é trabalho senhor. Dignifica o homem, né (E1, ENTREVISTA 03/09/2022).

Todo interno que ter essa oportunidade de trabalho. Porque ajuda na mente da gente... eu mudei muito depois que comecei a trabalhar, apesar de nunca ter tido problema na cadeia (E2, ENTREVISTA 03/09/2022).

A partir do ingresso no sistema prisional, as concepções que os internos têm de si mesmo, adquiridas ao longo de suas vidas e fruto das relações interpessoais e do contexto social que esteve inserido, são desconstruídas. Goffman (2019) chamou esse processo de ‘mortificação do eu’. Isso resulta em mudanças radicais na visão de si mesmo e também na forma como ver os outros. Porém, as mudanças não ocorrem somente no âmbito psicológico e comportamental do indivíduo. O sistema prisional possui particularidades mais abrangentes. Todos os internos são compelidos a se padronizarem em cotidiano que na maioria das vezes não é padronizado para si, com horários e tarefas determinadas e regulamentadas. Esse contexto leva os internos a passividade, todas as suas necessidades de alimentos, de vestimentas, de saúde, de materiais, entre outras, dependem da instituição total (GOFFMAN, 2019; SALGUEIRO, 2016; BITENCOURT, 2008).

Nesse sentido discorre Cezar Bitencourt (2016, p. 65) “A barreira que as instituições totais levantam entre o interno e a sociedade exterior representa a primeira mutilação. Desde o momento em que a pessoa é separada da sociedade, também é despojada da função que nela cumpria”.

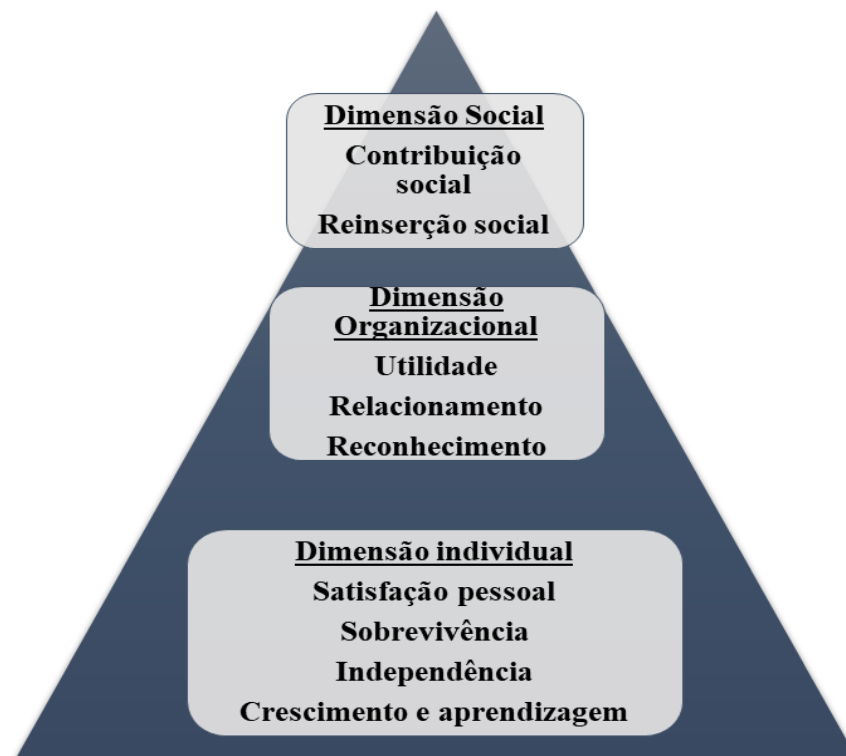
O sistema penitenciário se constitui em um sistema sociocultural próprio, uma vez que é formado por regras, normas, valores e punições próprias. Nesse sentido, o contexto prisional é cercado de fatores que o diferenciam do cenário analisado na literatura citada nesta obra sobre o trabalho e seus sentidos. Para Salgueiro (2016, p. 33) “A ruptura dos laços familiares e outros vínculos humanos, a convivência promíscua, o isolamento forçado e o controle total do indivíduo” constituem a realidade dos cárceres (BARBOSA, 2012; SALGUEIRO, 2016).

Esse contexto reflete na dificuldade para os internos atribuírem um sentido para o trabalho prisional na dimensão social (nas categorias de análise de contribuição social e reinserção social). A Figura 3 ilustra que quanto mais próximo do ápice da pirâmide, maior é a dificuldade de os internos atribuírem sentido a categoria de análise correspondente. Por outro lado, as categorias da base da pirâmide (principalmente a dimensão individual) estão presentes com mais frequência nos discursos dos internos, por estarem relacionadas a

categorias de análises mais visíveis. Por exemplo, ressaltam a divergências entre as condições que são submetidos quando estão nas celas e quando estão no ambiente de trabalho.

Apesar da disposição sobreposta da Figura 3, reitera-se que não existe hierarquia entre as três dimensões do trabalho, a relação não é de qual dimensão é a mais importante, ou de qual surge primeiro. As dimensões são simultâneas e não sobrepostas, flexíveis e não rígidas, múltiplas e não únicas, são complexas, como o próprio indivíduo (MORIN, 2001; NEPOMUCENO, 2016).

Figura 3 – Pirâmide com as três dimensões de análise dos sentidos do trabalho - Morin *et. al.* (2007)



Fonte: adaptado de Morin *et. al.* (2007).

O Quadro 9 foi adaptado das pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas. (2007) e destaca as principais especificidades em relação ao contexto carcerário. Na primeira coluna estão dispostas as três dimensões do sentido do trabalho e as categorias de análises correspondentes a cada dimensão. Na coluna dos resultados da pesquisa, são destacados trechos das entrevistas e as respectivas análises.

Quadro 9 – Temas recorrentes sobre os sentidos do trabalho prisional

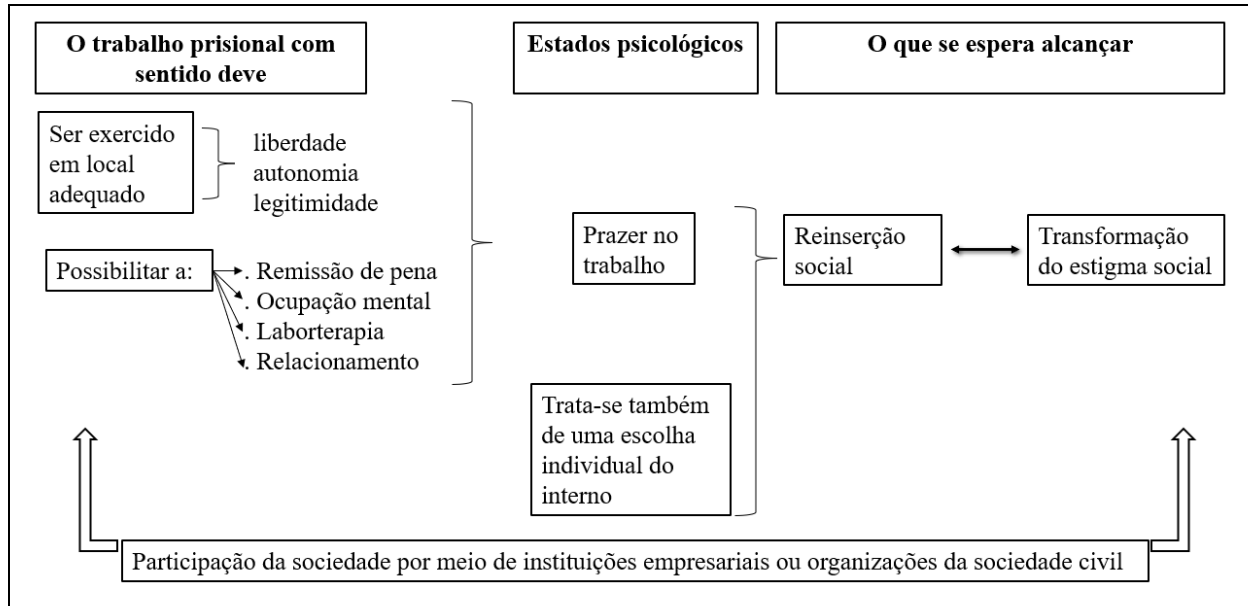
Dimensão		Resultados da pesquisa	
Dimensão individual	Satisfação pessoal	Trechos das entrevistas	Comentários
		Muito, muito prazeroso (E3) Nos leva a ocupar nosso tempo, refrescar memória, a trabalhar, a nos dar uma ocupação. Chega até nos ser tão, tão gostoso (E1)	O trabalho que tem sentido proporciona o prazer, influência na saúde mental do trabalhador.
	Independência e sobrevivência	Eu chego até a falar que a remissão é muito mais importante do que a própria remuneração. Não importa dinheiro, não importa outras coisas. Importa que eu tou ali (no trabalho). Porque o período que eu tou lá dentro (no trabalho), eu tou na liberdade. (E3)	A remissão do tempo de pena é mais urgente do que a remuneração. O trabalho prisional é uma forma de atenuar o sofrimento, pois diminui a pena, além de proporcionar uma maior liberdade se comparado ao momento que estão nas celas.
		Crescimento e aprendizagem	É uma ocupação mental que nos faz fazer com que crescamos espiritualmente e mentalmente todos os dias de nossas vidas. (E1)
Dimensão Organizacional	Utilidade	Primeiro a gráfica ela desenvolve vários trabalhos para muitos tipos de... de serviço. Tanto público, como privado. (E1)	O trabalho prisional que tem sentido é útil no combate ao ócio, atende as demandas dos clientes e é capaz de mudar a forma como autoridades e a sociedade enxerga os internos.
	Relacionamento e reconhecimento	É gratificante trabalhar com eles, são pessoas especiais para mim, eu digo assim, porque dá atenção a gente, né. Você tem que ter o respeito pelo outro, respeitar o espaço do outro, respeitar até mesmo as opiniões um do outro (E1)	O trabalho prisional tem sentido se as relações interpessoais forem pautadas no respeito e na tolerância entre todos os envolvidos. Além proporcionar a legitimidade da sociedade, contribuindo para diminuir o estigma da prisão.
Dimensão Social	Contribuição social	A gráfica ela desenvolve vários trabalhos para muitos tipos de serviço tanto público como privado. Ela doa muita coisa para instituições que necessitam de papeis (E1)	Para o trabalho prisional ter sentido é necessário que contribua para a sociedade, tenha um papel social.
	Reinserção social	Porque somos um tipo de preso, de interno, que mostra produtividade e quer a sua ressocialização. Devolvido à sociedade com outra mente, com outra cabeça (E1)	O sentido do trabalho prisional é a reinserção social do interno.

Fonte: Elaboração do autor, (2022).

A partir dos resultados, foi possível desenvolver um modelo teórico das características do trabalho prisional que possui sentido. Para isso, foi observado aspectos relacionados as

condições do emprego, o estado psicológico e a participação da sociedade para a promoção da ressocialização do apenado. Conforme Figura 4 a seguir:

Figura 4 – Modelo teórico das características do trabalho prisional com sentido (2022)



Fonte: Elaboração do autor, (2022).

Inicialmente, o trabalho prisional que possui sentido é aquele que é desenvolvido em um local adequado (a salubridade do ambiente deve ser composta pelo conjunto dos fatores de aeração, iluminação e amplitude) que permita ao interno a sensação de liberdade, autonomia e legitimidade ao executar o trabalho. Além dessas sensações, existem quatro características do trabalho prisional que contribuem para o surgimento do prazer no trabalho: remissão de pena, ocupação mental, laborterapia e o relacionamento interpessoal saudável.

Porém, o sentimento de prazer não é suficiente para a reinserção social do interno. Uma vez que, o próprio apenado deve escolher de forma individual enxergar o sentido da ressocialização através do trabalho. O interno também é parte essencial no processo em busca da ressocialização. E essa escolha não está no controle das instituições prisionais (compõe o estado psicológico dos indivíduos. Em todo processo, a participação da sociedade por meio de instituições empresariais ou organizações da sociedade civil possuem uma função importante para diminuir o distanciamento e as barreiras que separam o sistema prisional e a sociedade em geral, contribuindo para a transformação do estigma social do preso e da efetiva reinserção social.

4.5 TRABALHO PRISIONAL QUE NÃO POSSUI SENTIDO

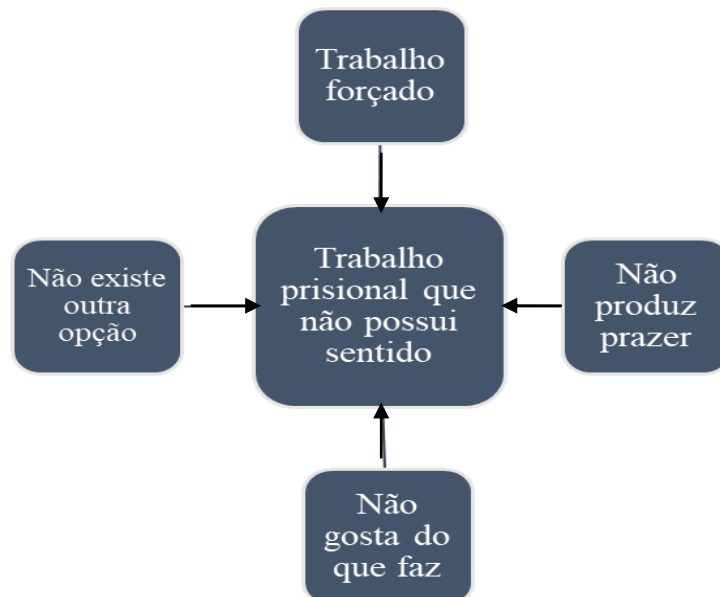
Durante as entrevistas os internos destacaram que um trabalho prisional que não possui sentido é aquele realizado de forma forçada, não existe prazer, nem vontade. Conforme declarações do E1 e E2:

Trabalho que não tem sentido é aquele que a pessoa faz por força, não por prazer. Não por vontade. Esse é um trabalho que não faz sentido na vida de ninguém (E1, entrevista 03/09/2022).

Uma obrigação, mas é sem sentido para você, porque você tá indo sem gosto, né (E2, entrevista 03/09/2022).

Conforme a Lei de Execução Penal, o trabalho prisional é obrigatório para os internos condenados, mas não forçado. O trabalho prisional forçado é vedado pelo artigo 5º, inciso XLVII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Apenas o preso provisório possui a discricionariedade em relação ao trabalho, podendo escolher se quer ou não trabalhar. Apesar do trabalho ser obrigatório existe inúmeras exigências legais para que ocorra (MELOSSI, D.; PAVARINI, M. 2006; BITENCOURT, 2008). A figura a seguir ilustra as características diametralmente opostas ao trabalho que possui sentido:

Figura 5 – Características do trabalho prisional que não possui sentido



Fonte: elaboração do autor, 2022

Para Morin *et al.* (2007), um trabalho não possui sentido se é enfadonho, é incapaz de contribuir para criatividade do trabalhador, não explora o potencial de quem o exerce e não possui utilidade para organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho encerra-se após analisar os sentidos do trabalho para internos que participam do projeto Cadeias Produtivas do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará. O estudo pressupõe que o trabalho constitui elemento central na sociedade geral, inclusive no contexto carcerário, podendo ser a política pública mais efetiva para viabilizar a reinserção social desses indivíduos, ao mesmo tempo que se apresenta como balsamo diante do sofrimento, precarização e das péssimas condições que o sistema prisional infringe nas pessoas. Diante disto, questionou-se: quais os sentidos do trabalho para esses internos?

A partir dessa interpelação, foram obtidos alguns resultados semelhantes e divergentes da literatura, que serviram como axiomas para apresentar um modelo teórico que poderá ser aplicado em estudos futuros. Verifica-se que existem particularidades do sistema penitenciário em relação a sociedade geral que causaram essas divergências nos resultados. As especificidades mais evidentes estão relacionadas a categoria de “sobrevivência” e “independência” na dimensão individual. Enquanto os estudos da literatura citada neste trabalho relacionaram essas categorias ao recebimento do salário e a autonomia financeira e de decisão, os internos destacaram que no cenário carcerário a remissão da pena é mais urgente do que a própria remuneração e que o trabalho proporciona maior autonomia física, em relação ao momento que estão dentro das celas. A utilidade do trabalho em se opor ao ócio é potencializada, além de ser um instrumento para promoção da laborterapia.

As pesquisas desenvolvidas por Hackman e Oldham (1976); Emery (1976); Trist (1978); o grupo de pesquisadores do MOW; Morin (2001); Morin, Tonelli e Pliopas (2007) foram realizadas em um contexto de sociedade em geral, submetidas a características comuns do sistema capitalista flexível ou tradicional, formada pelo livre mercado e pela propriedade privada. Contexto social que diverge do prisional, evidentemente, nesses aspectos. As necessidades elementares que garantem a sobrevivência e dignidade dos internos devem ou deveriam ser garantidas pela administração do estabelecimento prisional. O trabalhador prisional não trabalha para ter que garantir o seu sustento, que deverá ocorrer estando trabalhando ou não. Nada obstante, a visão positiva do trabalho prisional foi identificada nos estudos, convergindo para os resultados das pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Sendo possível enquadramento no padrão B, dos estudos desenvolvidos pelo grupo MOW.

A forma positiva como os internos atribuem os sentidos do trabalho prisional pode ser vislumbrada ao refletir sobre os seguintes objetivos específicos: (1) identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho; (2) descrever como os internos avaliam o

relacionamento com a organização e (3) descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social.

(1) Identificar características que os internos atribuem ao seu trabalho: os entrevistados atribuíram características positivas ao trabalho prisional, que podem ser de natureza física e psicológica. Os fatores físicos estão relacionados as instalações do local de trabalho (ocorrem de forma extrínseca), conforme suas declarações: apresenta salubridade ambiental com aeração, iluminação e amplitude adequados ao exercício do trabalho (em oposição, aos momentos que permanecem dentro das celas). Os fatores psicológicos são intangíveis (ocorrem de forma intrínseca) e estão relacionados ao crescimento constante (em conhecimento técnico e mental), diminuição do ócio (preenchimento do tempo) e possui efeito laborterápico. Não foi observado atributos negativos ou neutros ao trabalho desenvolvidos pelos internos.

(2) Descrever como os internos avaliam o relacionamento com a organização: os entrevistados relataram que o relacionamento com a organização é pautado no respeito mútuo com os supervisores imediatos e com o dono da empresa. A relação foi sendo construída com decorrer do tempo e estabelecida através do diálogo. Conforme relatos dos internos, o relacionamento com a organização também oportuniza o intercâmbio de conhecimento, experiências e ideias que podem ser utilizadas até após sua saída da prisão.

(3) Descrever como os internos avaliam o trabalho para a sua reintegração social: para os entrevistados o trabalho prisional contribui para mudanças na forma como a sociedade os enxergam. É possível inferir com as declarações dos entrevistados, que a participação nesse grupo de internos trabalhadores causa impactos substanciais na estigmatização e na reconstrução de sua identidade, profanada após o cometimento do delito e sua inclusão no sistema prisional. Além disso, para os internos o trabalho no projeto Cadeias Produtivas é avaliado como um meio legítimo para reintegração social, pois existe a expectativa da oportunidade de continuar trabalhando na mesma empresa a partir do momento que se encontrar em liberdade.

Para além dos resultados anteriormente apontados, nota-se que a contribuição desta pesquisa mais valiosa é a construção de um modelo teórico com características do trabalho prisional que possivelmente podem potencializar a reinserção social dos egressos. Merecendo ser objeto de análises futuras para testar sua aplicabilidade.

Assim, o presente trabalho encerra-se interinamente contribuindo para enriquecer a reflexão do tema, pois apresenta o sentido do trabalho para um seguimento social que está inserido em um contexto discrepante do campo de estudo da literatura subsidiária do presente

estudo. Ao mesmo tempo que fomenta a discussão sobre questões do encarceramento e os efeitos negativos que pode causar nas pessoas.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é o trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ANTUNES, R. O trabalho e seus sentidos. **Confluência Revista interdisciplinar de sociologia e direito**, Rio de Janeiro, v. 10, nº 1, p 43-61, 2008. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X-wxDv4uY0kJ:https://periodicos.uff.br/confluencias/article/download/34243/19645/115340+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 25 jul. 2022.

ARANHA, Maria Lúcia Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando**: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1992.

BARBOSA, Ana Ferreira. **Fatores preditivos da reincidência**: análise de uma amostra aleatória de reclusos portugueses do sexo masculino. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade do Minho, Portugal., 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Persona Edições 70, 1977, p 42.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BIAZZI JR, F.; Os trabalhos e as organizações na perspectiva sociotécnica. **RAE**, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/BPL7WhPGc4p9nTykrkwnxN/?lang=pt>. Acessado em: 25 jul. 2022.

BITENCOURT, César Roberto. **Falência da pena de prisão**: Causas e alternativas. São Paulo, Ed 5ª, Revista dos Tribunais, 2017.

BONZATTO, Eduardo. **TRIPALIUM: O trabalho como maldição, como crime e como punição. Direito em Foco**, Unisep, São Paulo, 2009. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/Direito_em_foco_Tripalium.pdf . Acesso em: 22 de abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança. **Depen lança dados do Sisdepen do primeiro semestre de 2020**. 2020, Disponível em: <https://www.gov.br/depen/pt-br/assuntos/noticias/depen-lanca-dados-do-sisdepen-do-primeiro-semester-de-2020>. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. **Lei n. 7.210**, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança. **Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2020-2023)**. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/depen/pt-br/composicao/cnpccp/plano_nacional/PNPCP-2020-2023.pdf. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça, Reentradas e Reiteraões Infracionais: Um olhar sobre os sistemas socioeducativo e prisional brasileiros. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/panorama-reentradas-sistema.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

CARVALHO FILHO, Luiz Francisco. **A prisão**. São Paulo: Publifolha, 2002.

CEARÁ. **Decreto Nº 32438**, de 08 de dezembro de 2017. Dispõe acerca do Fundo de Desenvolvimento Industrial do Ceará (FDI) e dá outras providências. Ceará, 2017 Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=353521>. Acesso em: 18 out. 2021.

CEARÁ. **Projeto piloto do Governo do Ceará oferece benefícios a empresas em troca de trabalho para internas do sistema prisional**. 2019. Disponível em: <http://www.ceara.gov.br/>. Acesso em: 18 out. 2021.

CEARÁ. **Internos ganham oportunidade em nova empresa instalada no sistema prisional do Ceará**. 2021. Disponível em: <http://www.ceara.gov.br/>. Acesso em: 18 out. 2021.

CORTELLA, Mário Sergio. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre a Gestão, Liderança e Ética. 25 ed. São Paulo: Vozes Nobilis; 2015.

COSTA, E. L.; RÊGO, T. de F.; SANTIAGO, J. S.; BATISTA, F. F. Vantagens Proporcionadas as Empresas com o Trabalho Prisional: um estudo de caso na Empresa Carreiro situada na cidade de Patos/PB. **Anais do Congresso Brasileiro de Custos – ABC**, 2011. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/486#:~:text=Identificou%2Dse%20ainda%2C%20que%20as,o%20processo%20de%20reinclus%C3%A3o%20social>. Acesso em: 26 jul. 2022.

COSTA, S. H. B. **O sentido do trabalho**. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1997.

ETGES, Norberto Jacob. Conceito do trabalho, construção do conceito e trabalho do conceito. **Perspectiva (Erexim)**, CED/UFSC - Florianópolis -SC, v. 10, n.17, p. 79-96, 1992.

FALCONI, Romeu. **Sistema presidial: reinserção social?** Prefacio Dirceu de Mello. São Paulo: Ícone, 1998.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 41ª ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

FRANKL, Viktor Emil. **Logoterapia e Análise Existencial**. 1ª ed. Rio de Janeiro, 2021.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. 9ª ed. Perspectiva. São Paulo, 2019.

GOULART, Patrícia Martins. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. psicol. soc. trab.** São Paulo, v.12, n. 1, p. 47-55, jun. 2009. Disponível em <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25774/27507>. Acesso em: 17 de nov. de 2021.

GIAGUETO, Adriana; SOARES, Nanci. O trabalho e o trabalhador idoso. Sem. de Saúde do Trabalhador de França. **Unesp**, 2010. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=MSC0000000112010000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 26 jul. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Atlas; 2022.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974.

HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade**. 11ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

LANGUER, André. O trabalho como essência do homem. **Revista Vinculando**. 2004. Disponível em: https://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/trabalho_essencia_homen.html. Acesso em: 04 nov. 2021.

LOBATO, Carmem Regina Poli Sayão. O Significado do Trabalho para o Adulto Jovem no Mundo do Provisório. **Revista de Psicologia da UnC**, v.1, n.2, p.44-53, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8ª ed. Rio de Janeiro: GEN, 2022.

MARISOL SA. SITE. 2020. Disponível em: <<https://marisolsa.com.br/empresa/>>. Acesso em: 13 set. 2021.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere e fábrica – As origens do sistema penitenciário (séculos XVI e XIX)**. Rio de Janeiro: Revan/ ICC, 2006.

MENDONÇA, Noêmia Reis Martins. **Burocracia e pós-burocracia em práticas industriais no século XXI**: estudo de caso da empresa pardal sorvetes. Monografia (Graduação em Administração de Empresas) Universidade Federal do Ceará. Fortaleza/CE. 2013.

MINAYO, Cecília. **Pesquisa social**: Teória, método e criatividade. São Paulo: Vozes, 2015.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas -RAE**, São Paulo, v. 41, p.8-19, 2001.

MORIN, Estele; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O trabalho e seus sentidos**. In.: Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, 2007, Atibaia. Anais do Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Atibaia, ANPAD, 2007.

MÜLLER, Hans-Peter. **Trabalho, profissão e vocação**: o conceito de trabalho em Max Weber. In: MERCURE, Daniel; SPURK Jan (Org.). O trabalho na história do pensamento ocidental. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 234-258.

MURARO, Mariel. **Sistema Penitenciário e Execução Penal**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2017.

NEPOMUCENO, Luciana Holanda. **Sentidos atribuídos ao trabalho pelos trabalhadores da indústria automobilística no contexto da produção flexível**: um estudo comparativo Brasil e Portugal. Tese de doutorado. Faculdade de Lisboa – Portugal. 2016. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/13692/1/TD-LHN-2017.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

NEVES, D.; NASCIMENTO, R.; FÉLIX JR, M.; SILVA, F.; ANDRADE, R. **Sentidos e significados do trabalho**: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Rio de Janeiro, 2016.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. **Buscando o Sentido do Trabalho**. Relatório de Pesquisa. Porto Alegre: UFRGS/CNPq. p. 5, 9, 14, 2004.

ONVIT. SITE. 2021. Disponível em: <https://www.onvit.com.br/>. Acesso em: 13 set. 2021.

ONU. **Organização das Nações Unidas**. Regras Mínimas das Nações Unidas para Tratamento de Reclusos. Disponível em: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-P-ebook.pdf. Acesso em: 17 out. 2021.

PEDROSO, B.; KOVALESC, A.; FERREIRA, C.; PILATTI, L.; GUTIERREZ, G.; PICININ, C. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **SciELO**, Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/jqwkW7Y98XCB4YZC4jn6TGs/?lang=pt#>. Acesso em: 24 jul. 2022.

PEIRÓ, J. M., PRIETO, F., ROE, R. A. (1996). **El trabajo como fenómeno psicosocial**. In J. M. Peiró, F. A. Prieto (Eds), Tratado de psicología deltrabajo: Aspectos psicosociales del trabajo (p.15-33). Madrid: Editorial Síntesis.1996.

PINHO, Ruy Rebello; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Instituições de Direito Público e Privado**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PONTIERI, A. O trabalho do preso. **JusBrasil**, 2012, Rio de Janeiro, Disponível em: <https://alexandrePontieri.jusbrasil.com.br/artigos/121942026/o-trabalho-do-presos#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20no%20seu,inserido%20na%20vida%20da%20sociedade>. Acesso em: 25 jul. 2022.

REED, Michael. **Teorização organizacional**: um campo historicamente contestado. São Paulo: Atlas, 2006. v.1.

ROBERTI, E. T.; JÚNIOR, A. S. M. Significações para o trabalho na pós-modernidade. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. v,2,n.2,2016.Disponívelem:<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1423/1857>. Acesso em: 17 nov. 2021.

ROHM, Ricardo Henry Dias, LOPES, Natália Fonseca. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno**: uma abordagem crítica. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/cebape>. Acesso em 8 nov. 2021.

SALGUEIRO, Eliana Filipa Frazão. **Preso ao estigma: estigma, autoestigma e perspectivas de inclusão social dos reclusos do estabelecimento prisional Leiria (regional).** Dissertação de mestrado faculdade de psiquiatria – Universidade de Coimbra, 2016. Disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/35142/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Eliana%20Salgueiro.pdf. Acesso em: 25 out. 2022.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar. **Metodologia de pesquisa.** Porto Alegre: Penso, 2013, 5ª ed.

SANSON, Cesar. **Trabalho e Subjetividade: da sociedade industrial à sociedade pós-industrial.** Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em: <https://acervo.digital.ufpr.br>. Acesso em: 16 out. 2021.

SILVA, Antônio Carlos da Costa. **O trabalho como formação e deformação do homem nos manuscritos de 1844 de Karl Marx.** 2012. 102f. – Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza (CE), 2012.

STAKE, Robert. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam.** Porto Alegre: Penso; 2011.

TEIXEIRA, E. B. **A Análise de Dados na Pesquisa Científica: importância e desafios em estudos organizacionais** - Editora Unijuí, ano 1, n. 2, jul./dez. 2003, p. 177-201.

TOLEDO, Isadora d'Ávila; KEMP, Valéria Heloisa; MACHADO, Marília Novais da Mata. **Os sentidos do trabalho para egressos do sistema prisional inseridos no mercado formal de trabalho.** 2014.

UFERSA. Universidade Federal do Semi-Árido. **Estrutura Curricular do Curso de Administração.** Mossoró/RN, 2015. Disponível em: <https://adm.ufersa.edu.br/estrutura-curricular-2015/> . Acesso em: 2 nov. 2021.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo: Pioneira, 1967.
WEBER, Max. **Economia e Sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva.** 1ª ed. São Paulo: Unb, 1972.

W. JOTA, GRÁFICA E EDITORA. 2021. Disponível em: <http://www.wjota.com.br/>. Acesso em: 13 set. 2021.

KOVÁCS, Ilona. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação.** Oeiras, Portugal: Celta, 2002.

APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Idade, estado civil, naturalidade, escolaridade e por quanto tempo estar preso?
- 2) Antes de estar preso, você já teve algum trabalho? Quais foram suas experiências profissionais?
- 3) Por que você escolheu fazer parte do programa Cadeias Produtivas?
- 4) Você gosta de trabalhar aqui? Por quê?
- 5) O que significa para você a palavra trabalho? Qual a importância do trabalho na sua vida?
- 6) Com o seu salário, o que você faz?
- 7) Você acredita que o seu trabalho lhe permite aprender coisas novas?
- 8) O que você faz aqui? Qual o seu trabalho? Quais suas responsabilidades? Pode descrever algumas situações?
- 9) Você acha importante o trabalho dentro da prisão? Por quê?
- 10) Como é sua relação com seus colegas de trabalho?
- 11) Você acha que seu trabalho é reconhecido pela empresa e pelos seus colegas? Pode descrever algumas situações?
- 12) Você acha que seu trabalho tem importância para a sociedade, de que forma?
- 13) Você se sente fazendo parte de um grupo trabalhando aqui?
- 14) Quais suas expectativas quando estiver livre? Você tem interesse em continuar trabalhando na mesma área que trabalha hoje?

APÊNDICE II – TERMO DE CONCENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado para participar de uma pesquisa acadêmica cujo o objetivo é compreender **“Os sentidos do trabalho para os Internos que participam do Projeto Cadeias Produtivas do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará”** de responsabilidade do pesquisador Bruno Rafael Félix da Silva, aluno regular do curso de Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido - Ufersa.

Informações deverão ser lidas cuidadosamente. Caso se sinta esclarecido sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento.

1. A participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista, que será gravada, serão questionadas perguntas subjetivas para cada participante.
2. Os participantes não terão nenhuma despesa ao participar da pesquisa. Não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar aos voluntários pela participação.
3. O nome dos participantes será mantido em sigilo total, assegurando assim a sua privacidade.
4. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente, para fins desta pesquisa.

DADOS DO PESQUISADOR:

Nome: Bruno Rafael Félix da Silva
Contato: brunorafaelfelix@hotmail.com
Universidade Federal do Semi-Árido – UFERSA

DADOS DA ORIENTADORA:

Nome: Prof^a. Dra. Danielle de Araújo Bispo
Contato: danielle.bispo@ufersa.edu.br
Universidade Federal do Semi-Árido – UFERSA

Eu, _____, Documento nº _____
declaro ter sido informado e concordo em ser participante do projeto de pesquisa acima descrito.

Cidade, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do participante