

**Violência no Trabalho: Laboratório de Mudanças como ferramenta para a aprendizagem
expansiva dos agentes de apoio socioeducativo da Fundação CASA – Unidade CASA
Campinas**

Luciana Pena Morgado

2017

ÍNDICE

1. Introdução.....	03
2. Breve histórico da Fundação Casa.....	04
3. O Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente - CASA Campinas.....	06
3.1. A atividade de trabalho dos agentes socioeducativos.....	06
4. Objetivos da pesquisa.....	07
5. Metodologia de pesquisa.....	07
5.1. Etapas do Laboratório de Mudanças - LM.....	08
6. Coleta de dados	10
6.1 Exposição do método: despertar o engajamento coletivo.....	10
6.2 Observação, entrevistas e conversas com os atores.....	10
6.3. Primeiras impressões acerca dos dados coletados em entrevistas.....	11
7. Hipóteses de Pesquisa.....	12
8. Referências bibliográficas.....	14

1. Introdução

O trecho da reportagem a seguir retrata uma das formas de violência presente no cotidiano dos trabalhadores e internos da Fundação CASA (Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente) – Unidade CASA Campinas:

“Um adolescente e ao menos dois funcionários da Fundação Casa ficaram feridos nesta tarde de terça-feira (13), durante um tumulto, no bairro San Martin, em [Campinas](#) (SP). A situação foi controlada por volta das 16h. O prédio fica ao lado da unidade onde ocorreu uma rebelião na noite de segunda-feira”. (Portal G1, 2015)

A violência é uma questão social e tema de agenda pública nacional e internacional. Em seu histórico cabe destacar seu deslocamento à temática (também) de saúde pública no grande emaranhado da discussão (NEGRETTI, 2015). Violência foi definida pela Organização Mundial da Saúde como o “uso intencional da força ou poder em uma forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações” (OMS, 2002).

O debate sobre as diferentes formas de violência entrecruza-se com as diretrizes priorizadas pelos órgãos internacionais de Direitos Humanos, que preza pela proteção da vida garantindo condições dignas de sobrevivência para todos os sujeitos de modo que suas necessidades básicas sejam preservadas.

No histórico brasileiro, a violência foi um recurso amplamente exercido pelas classes dominantes para manutenção da organização social. Práticas violentas estão inseridas nas políticas de prevenção desde a formação do Estado, e são manifestadas em diferentes contextos, percorrendo as relações políticas, sociais, domésticas e de trabalho. (ADORNO, 2017)

De acordo com Seligmann-Silva (2011), os trabalhadores podem estar expostos a várias formas de violência, como: física, psicológica, sexual, e da violência constituída pela negligência referente à preservação da saúde e da vida, atingindo a dignidade através do assédio moral e outras formas que vulnerabilizam a saúde mental dos trabalhadores quando não há suportes afetivos e sociais.

Na obra “Manicômios, prisões e conventos”, Erving Goffman (1992) reconhece que nas instituições totais¹ do tipo Fundação CASA, existe uma divisão básica entre um grande grupo controlado, que podemos denominar o grupo dos internados, e uma pequena equipe de supervisão. Cada agrupamento tende a conceber o outro através de estereótipos limitados e hostis - a equipe dirigente muitas vezes vê os internados como amargos, reservados e não merecedores de confiança: os internados muitas vezes veem os dirigentes como condescendentes, arbitrários e mesquinhos.

Entretanto, não é apenas entre esses dois pólos que se constrói a dinâmica desse serviço institucional. Entre os internos, a convivência diária por longos períodos promove trocas e estabelece vínculos, propiciando a organização de grupos que funcionam com regras próprias e tornam ainda mais complexa a vida nesses estabelecimentos (DIUANA et al, 2008).

Assim, levantar e discutir os diversos discursos e representações envolvendo a saúde produzida no espaço de confinamento a partir dos diferentes lugares sociais (internos, agentes, profissionais de saúde, professores e profissionais administrativos) adquire relevância por possibilitar a desnaturalização das representações e das práticas, e abrir possibilidades de novos agenciamentos (FOUCAULT, 2000; DIUANA et al, 2008).

Tal disparidade entre os atores mencionadas por Goffman (1992), Foucault (2000) e Diuana et al (2008), refletem parte dos conflitos existentes na Fundação Casa de Campinas, no qual, uma posição privilegiada, por si, pode causar estranhamento entre as partes que convivem na instituição, gerando situações de violência que afetam tanto os trabalhadores quanto os internos, vide os casos de rebeliões e motins. Ainda de acordo com os autores, para os integrantes dessas duas categorias (internos e agentes), os riscos à integridade pessoal encontram-se no topo das preocupações e estão fortemente marcados pelas relações formais e informais que regulam a vida na instituição.

2. Breve histórico da Fundação CASA

Até o término de 2006, as unidades de atendimento ao adolescente no Estado de São Paulo eram chamadas Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor - FEBEM. A FEBEM passou a ter o nome Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente - Fundação CASA após sanção da Lei Estadual

¹ Instituição total e um local de residência e trabalho onde um grande número de sujeitos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada

12.469/2006, que dentre outras disposições, determinou a alteração da nomenclatura da instituição, assim como o método de atendimento dos menores, incorporando em seu programa ações socioeducativas, de reabilitação e reintegração na sociedade (SINASE, 2012; TEIXEIRA, 2009).

A mudança de nome e método foi impulsionada após denúncia, em 2005, na Corte Interamericana de Direitos Humanos - CIDH contra o Estado brasileiro almejando a proteção da vida e da integridade pessoal das crianças e adolescentes internas no “Complexo do Tatuapé” da então FEBEM para adequação das condições junto às determinações do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.

Representante da Corte na instituição constatou que as situações envolvendo brigas entre os internos, pancadarias, ocorrências envolvendo tortura e motins que aconteciam com frequência não era mediado de forma propositiva pelo Estado. No período da investigação foi registrada a morte de quatro internos, além de inúmeros motins e tentativas de fuga em massa, muitas vezes com captura e tortura de trabalhadores. Relatório elaborado pela CIDH comprovou que todo o Complexo sofria problemas graves de saturação e deficiência nas condições de higiene e saúde, e que os adolescentes não tinham acesso regular à educação, trabalho ou medidas de reintegração social.

Com isso, a Corte acolheu o pedido e requereu ao Estado brasileiro que adotasse, de forma imediata, as providências que fossem necessárias para proteger a vida e integridade pessoal de todas as crianças e adolescentes residentes no Complexo do Tatuapé, assim como de todas as pessoas que estavam no interior do estabelecimento. Destarte, houve ampla reformulação na política de atendimento da instituição buscando um atendimento mais humanitário com vistas a preservar a imagem institucional desgastada e futuras denúncias.

A aprovação da Lei Estadual 12.469/2006 teve como objetivo adequar às diretrizes da instituição as normativas do Estatuto da Criança e Adolescente - ECA, do Sistema Nacional de Atendimento ao Adolescente (SINASE) e das políticas públicas de reestruturação e descentralização do atendimento, iniciadas desde 1999, marco inicial no processo de reestruturação, modificação e ampliação da FEBEM. No ano de 2001, foram entregues em alguns municípios do interior paulista novas unidades, com capacidade de atendimento para 72 adolescentes. Em 2006, novas unidades foram entregues, mas com algumas alterações em sua estrutura física e modelo de gestão

(TEIXEIRA, 2009). Atualmente, existem cento e cinquenta centros de atendimento socioeducativo no Estado de São Paulo.

Entretanto, os conflitos interpessoais entre trabalhadores e internos permanecem como noticiado em outubro de 2015 pelo portal G1. Tal ocorrência é comum nas unidades da Fundação CASA e as denúncias relacionadas as situações de violência física e psíquica realizadas pelos trabalhadores aos órgãos públicos nacionais e organizações internacionais que prezam pela manutenção dos direitos humanos reforçam a importância da pesquisa ser desenvolvida por meio de um método aplicado com potencial de transformar a atual organização do trabalho da instituição de atendimento socioeducativo.

3. O Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente - CASA Campinas

O CASA Campinas é localizado no bairro Matão, divisa entre as cidades de Campinas e Sumaré. O centro de atendimento tem capacidade para atender 56 adolescentes do sexo masculino com faixa etária que varia entre 17 a 20 anos e 11 meses de idade em cumprimento de medida Socioeducativa de internação de acordo com as diretrizes do ECA (1990, artigo 122).

A característica dos internos pode ser classificada como os que se encontram em primeiro programa de internação com estruturada vivência infracional; adolescentes que tenham cumprido internação provisória; adolescente que já cumpriu programa de liberdade assistida; adolescente que já cumpriu programa de internação sanção, ou jovens que já tenham cumprido programa de internação no próprio Centro ou no CASA Maestro Carlos Gomes (PLANO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2016).

3.1 A atividade de trabalho dos agentes socioeducativos

Os agentes de apoio socioeducativos são profissionais concursados que desempenham a função de acompanhar os internos em todas as atividades previstas dentro do CASA Campinas. Antes da mudança de nomenclatura, os mesmos profissionais tinham a função apenas de vigilância, eram chamados “monitores” e prezavam apenas pela disciplina e ordem nas unidades.

A maioria dos agentes possui o ensino médio completo (requisito para a vaga). Ainda assim, parcela dos profissionais possuem o ensino superior. Alguns agentes de apoio socioeducativo têm histórico profissional na área de segurança privada

e /ou trabalharam na polícia ou serviram o exército. A maioria dos entrevistados tem dois ou mais empregos, isso acontece também com os profissionais de enfermagem que cumprem o mesmo tipo de jornada (trabalham dois dias por 12 horas e folgam dois dias seguidos).

De acordo com determinações do SINASE (2012) em consonância com o Estatuto da Criança e Adolescente - ECA (1190) e Regimento Interno da Fundação Casa – SP (2010), esses profissionais passaram a auxiliar/acompanhar os adolescentes no desenvolvimento das atividades socioeducativas, integrando a equipe de referência composta por outros profissionais visando acompanhar a trajetória dos adolescentes na busca de vínculos positivos que auxiliem na reintegração social do jovem.

Entretanto, esses profissionais não deixaram de exercer função de revista. A reformulação da atividade, com o intuito de estreitar os laços entre funcionários e internos não ressignificou a postura disciplinar atribuída a esses profissionais, culturalmente condicionados a agirem de forma policialesca. Estes continuam revistando os internos a cada mudança de ambiente dentro do centro não permitindo as trocas propositivas propostas pelas diretrizes da instituição, impossibilitando novos agenciamentos entre os atores. Por esse motivo, os episódios de violência não cessaram como previsto na transição da FEBEM para Fundação CASA, sendo que periodicamente denúncias tanto dos internos como dos trabalhadores relatando episódios de violência verbal e física são realizadas nos Ministérios Públicos do Estado e do Trabalho para a solução dos conflitos internos.

4. Objetivos da pesquisa

Os objetivos da pesquisa as: conhecer a atividade de trabalho dos trabalhadores/ agentes de apoio socioeducativo da Fundação Casa – Unidade Campinas; identificar os determinantes no processo saúde – doença/acidentes; promover discussões que tragam à tona a percepção dos trabalhadores sobre os incômodos na atividade, bem como as possíveis soluções e inovações para superá-los; e remodelar o sistema de atividade de forma compartilhada entre os atores da instituição, mediado pelos pesquisadores.

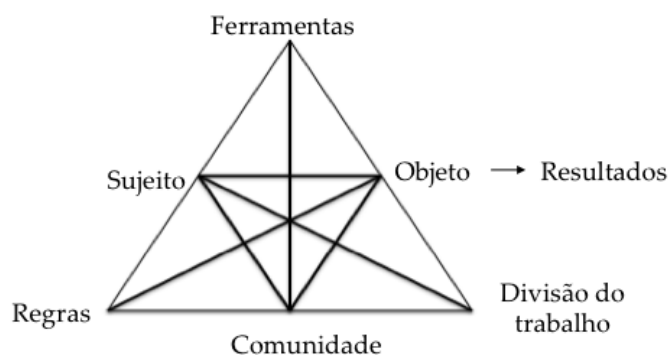
5 . Metodologia de pesquisa

O Laboratório de Mudanças (LM) é um método finlandês de intervenção formativa que auxilia no desenvolvimento de atividades de trabalho com a presença de profissionais que colaboram com os pesquisadores-interventores. Aplicado em diversos países, trata-se de uma caixa de ferramentas para conceber, projetar e testar novas formas de trabalho através da aprendizagem expansiva do objeto baseada na dialética da ascensão do abstrato para o concreto. (ENGESTROM, 2010 p. 20).

O processo de aprendizagem preconizado pelo Laboratório de Mudanças - LM tem como referência a teoria da atividade histórico cultural, legado teórico de Lev Vygotsky e Alexei Leontiev, sendo devidamente adaptado para as situações de trabalho por Yrjö Engeström, o método requer ferramentas cognitivas que auxiliem na identificação das causas sistêmicas de conflitos laborais historicamente vivenciadas pelos trabalhadores, além de perturbações a serem mapeadas e conceituadas como contradições internas à estrutura da atividade, possibilitando a construção coletiva de novas formas de trabalho (VIRKKUNEN e NEWNHAM, 2015).

A fim de mapear as contradições que permeiam a estrutura organizacional, é preciso examinar as mudanças institucionais ao longo do tempo. A unidade teórica de análise é representada graficamente por um triângulo, demonstrando os relacionamentos básicos em sistemas de mediação de uma atividade humana, propondo assim o Sistema de Atividade (figura 1) que incorpora a unidade para compreensão das ações humanas no presente, passado e como poderá ser remodelado no futuro (QUEROL et al, 2011).

Figura 1: Sistema de Atividade



5.1. Etapas do Laboratório de Mudanças - LM

Uma etapa importante que antecede os encontros entre profissionais e pesquisadores é a fase de coleta de dados. Todo material recebido (entrevistas, documentos históricos e demais fontes) é analisado e selecionada para servir de estímulos nas sessões.

As sessões do LM se iniciam com uma análise de distúrbios, identificando as causas sistêmicas dos problemas observados que expressam as contradições inerentes ou entre sistemas de atividade. Durante as sessões do LM, os participantes produzem visão futura da atividade, que não é apenas baseada em uma classificação do que se deseja e do que não se deseja. No LM, a visão é baseada em análise da estrutura do sistema da atividade que poderia ajudar a resolver contradições internas ao sistema em questão. (QUEROL et al, 2011 p. 623)

No processo, os profissionais e os gerentes da unidade trabalham intensamente, junto a um pequeno grupo de pesquisadores interventores, durante um número de sessões (devem ser realizadas sessões que podem variar em número, geralmente são realizadas de 10 a 12 sessões, com duração de duas horas) com o propósito de analisar e especificar os desafios em desenvolver a atividade, e após a implementação do novo modelo, devem ser realizadas algumas sessões de seguimento para reavaliar e remodelar a atividade, se necessário (VIRKKUNEN; NEWNHAM, 2015).

As intervenções começam com a coleta de dados sobre: 1) a situação da atividade, tais como, dados históricos sobre eventos importantes; 2) as práticas atuais (a forma como a atividade é conduzida); 3) os principais problemas enfrentados; e 4) os principais conceitos e ferramentas utilizados na atividade. A função destes dados é dupla: servir de dados a serem usados durante as sessões como espelho da atividade para ajudar o intervencionista a compreender a atividade e guiar o processo de aprendizado.

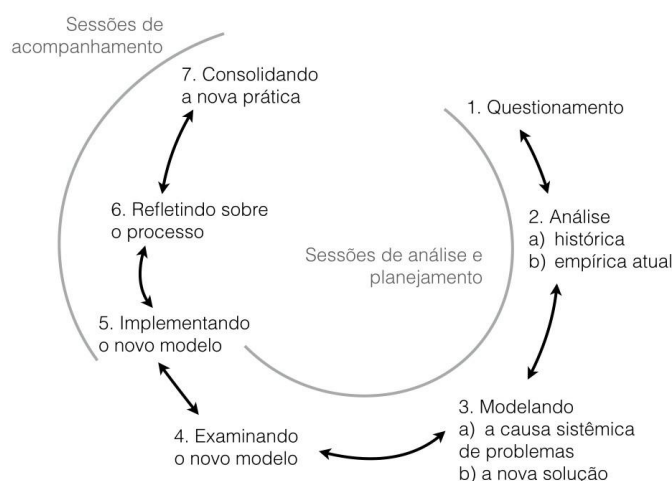
As sessões começam com uma análise de dados sobre os problemas enfrentados no dia a dia, identificando-se as causas sistêmicas dos problemas observados, ou seja, expressões de contradições inerentes ou entre sistemas de atividade. Uma vez que os participantes analisaram o problema, o intervencionista os ajuda a modelar novas soluções.

Novamente, o intervencionista oferece ferramentas para auxiliar nesse processo. Na medida em que os novos modelos são implementados e testados, as sessões são organizadas para avaliar e refletir sobre as novas soluções e potenciais

problemas que venham a surgir durante a implementação das soluções. Ajustes e mudanças no modelo são comuns de maneira a adaptá-lo às condições locais.

O processo do Laboratório de Mudança pode ser dividido em sete fases principais (Figura 2) e cada fase consiste em encontrar respostas para questões específicas do processo de análise, *design* e implementação.

Figura 2– ciclo de desenvolvimento a ser percorrido nas sessões do LM.



A implementação de um novo modelo tem como premissa tornar o trabalho mais dinâmico e significativo, melhorando a eficiência e condições de saúde e segurança para os trabalhadores e internos, fundamentando-se na possibilidade de produzir, ao mesmo tempo, conhecimento e mudanças. (DIUANA, 2008; VIRKKUNEN; NEWNHAM, 2015).

6. Coleta de dados

As idas a campo tiveram início em meados de 2016. Até o momento foram realizadas 30 visitas com duração média de 8 horas cada. Nas últimas semanas foi possível ir a campo mais de uma vez por semana, o que possibilitou maior tempo de observação para a coleta de dados quantitativos, realização de entrevistas, análise de documentos e observação.

6.1.Exposição do método: despertar o engajamento coletivo.

Por se tratar de um método participativo, para obtenção de sucesso com o LM em qualquer instituição é necessário o reconhecimento dos atores de que existem questões laborais a serem enfrentadas. Portanto, desde a fase de negociação, oficinas foram realizadas com gestores e demais trabalhadores com o propósito de apresentar a

metodologia ressaltando a importância da participação voluntária dos profissionais, pois a construção coletiva de soluções é o caminho ideal para remodelar o sistema de atividade da unidade. (VILELA et al, 2014).

6.2. Observação, entrevistas e conversas com os atores.

As primeiras visitas foram para acompanhamento da rotina dos trabalhadores e convívio entre adolescentes e agentes de apoio socioeducativo. Após processo de apresentação do método, começaram a ser agendadas as entrevistas. Até o momento foram realizadas entrevistas com os trabalhadores da pedagogia, assistentes sociais, setor administrativo, de saúde, com alguns coordenadores de equipe e agentes de apoio socioeducativos. Algumas entrevistas foram realizadas em grupo já que os setores têm poucos trabalhadores. Com os agentes de apoio foram realizadas entrevistas em dupla, individuais e uma sessão de Análise coletiva do trabalho – ACT².

Uma das propostas do método é a multivocalidade garantindo voz a todos os atores envolvidos no processo. No momento estão sendo realizadas rodas de conversa com os adolescentes por serem peça chave no entendimento das ocorrências que resultaram na denúncia dos trabalhadores. O objetivo das conversas com os adolescentes é saber sua trajetória antes da internação, como é conviver cotidianamente no centro e suas perspectivas futuras.

6.3. Primeiras impressões acerca dos dados coletados em entrevistas

Nas oficinas realizadas com os trabalhadores foi possível o levantamento de alguns incômodos presentes na organização atual do trabalho. Certas reivindicações têm caráter sindical, e são direcionadas para os trabalhadores via e-mail em formato de portarias que passam a valer como regras e geralmente advêm de decisões arbitrárias sem nenhuma consulta prévia aos trabalhadores.

A ausência de canais de comunicação com a gestão foi coletivamente pontuada pelos trabalhadores como algo negativo, o que causa certa revolta em alguns membros da equipe que não entendem a lógica das decisões autoritárias. Isso impacta na realização do trabalho, como o caso da determinação das metas de trabalho a serem alcançadas, que muitas vezes divergem das condições reais que os trabalhadores detêm.

² A Análise Coletiva do Trabalho (ACT) é um método que visa conhecer a atividade de trabalho a partir de um grupo de trabalhadores que detalham o cotidiano de trabalho de modo que o pesquisador conheça a função sem ao menos ter observado o cotidiano de trabalho.

O alto índice de absenteísmo é sentido negativamente pelas partes. Tanto os gestores como os trabalhadores sofrem com o desfalque do quadro funcional, no entanto, as medidas adotadas pelos administradores para combate do problema não são direcionadas as reais causas do alto índice de ausências dos trabalhadores. Os gestores optam por punir os trabalhadores que se afastam diminuindo o valor do bônus recebido ou retardando a progressão na carreira, medidas que servem apenas para alimentar o círculo vicioso: insatisfação no trabalho – afastamento do trabalhador.

As situações de violência parece ser um assunto mais localizado na relação entre internos e agentes de apoio socioeducativo. Ainda que tenha sido minimizado com a mudança de gestão local, é perturbador e pode voltar a qualquer momento sem a adoção de medidas que ressignifique as relações internas. É possível perceber que desde a entrada destes na unidade não há orientação para que os mesmos priorizem seu papel socioeducativo. A questão da vigilância e disciplina são prioridades desde a época da FEBEM. Vide a permanência das revistas evasivas e controle permanente sobre os corpos dos adolescentes.

O treinamento ofertado para os trabalhadores que ingressam na instituição não respeita a peculiaridade de cada função. São dez dias de palestras que tratam de questões administrativas e direitos trabalhistas. O trato com os adolescentes parece não ser prioridade na formação, e o que é passado para os trabalhadores se perde quando os mesmos começam a trabalhar nos centros, pois passam a introjetar práticas adotadas por trabalhadores antigos e muitas vezes não condizem com a mudança paulatina do perfil do jovem atendido na fundação, de menor carente ou abandonado a menor infrator (FUNDACENTRO, 2008).

7. Hipóteses de Pesquisa

Existe inúmeros estudos acadêmicos que têm como tema de pesquisa questões ligadas à Fundação CASA e geralmente estão relacionados aos campos das ciências sociais, educação e saúde. Os levantamentos sobre saúde se atêm as condições dos adolescentes que habitam a instituição total. Pouco se observa em relação à saúde dos agentes de apoio socioeducativo.

Dos trabalhos que exploram a relação saúde - trabalho será utilizado como referência para o presente projeto a pesquisa desenvolvida em 2008 pela Delegacia Regional do Trabalho em parceria com a Fundacentro que focou nas

condições de trabalho dos “monitores” (como os agentes eram chamados na época).

Os pesquisadores estiveram em campo em 2003 a pedido da entidade sindical para investigação das causas de adoecimento psicoemocional que afetavam os trabalhadores na época da extinta FEBEM. A pesquisa concluiu que muitos afastamentos por transtornos emocionais estavam diretamente relacionados aos episódios de violência frequentes, levando muitos trabalhadores ao uso e abuso de álcool e drogas, depressão, impotência sexual, estresse, incluindo o estresse pós-traumático em situações de violência e agressão física, síndrome de *Burnout*, e outras perturbações relacionadas (FUNDACENTRO, 2008).

Isto posto, investigar os determinantes do comportamento violento na instituição auxiliará na busca por soluções que minimizem ou até mesmo eliminem as ocorrências desse tipo. O resgate histórico das formas de violência vivenciadas pelas partes pode revelar contradições chave no sistema de atividade da Fundação CASA. Até que ponto a mudança não considerou tratar o assunto com mais cuidado? Ou ainda, quais práticas resistiram ao longo do tempo de modo a não ressignificar as relações internas? Questões pertinentes para serem respondidas nas próximas etapas.

8. Referências bibliográficas

- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. 168p.
- CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. **Cidade de muros**: crime, segregação e cidadania em São Paulo. São Paulo: Editora 34/Edusp, 2000.
- CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v.36 n.123, Jan./Jun 2011.
- DIEESE. Anuário da saúde do trabalhador. São Paulo, 2016.
- DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, n. 54, v. 14, Abr./maio/jun. 1986.
- DIUANA, Vilma et al. Saúde em prisões: representações e práticas dos agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro, Brasil. **Cad. Saúde Pública** [online]. 2008, vol.24, n.8 [cited 2015-01-20], pp. 1887-1896
- FERNANDES, Rita de Cássia Pereira et al. Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. In: **Cadernos de Saúde Pública**, vol.18, n.3, 2002, p. 807-16.
- FOUCAULT, Michel. Sobre a prisão. In: **Microfísica do poder**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1992, p. 129-165.
- _____. **Vigiar e Punir**: nascimento da prisão. 36ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.
- _____. **Sociedade Punitiva**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.
- GUÉRIN, François. et al. **Compreender o trabalho para transforma-lo**. 1. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2001. 200p.
- _____. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1992.
- _____. **A representação do eu na vida cotidiana**. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.
- NEGRETTI, Natalia. **Madá e Lena entrecruzadas, dois dramas em trama: entre percursos numa tragédia social e uma constituição possível**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) –Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2015.

LOPES, Rosalice. Psicologia jurídica, o cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. In: **Psicologia para América Latina**, n.0, 2005, p. 1-8.

MARQUES, Adalton. **“Proceder”:** **“o certo pelo certo” no mundo prisional.** Monografia (Graduação em Sociologia e Política) escola de Sociologia e Política de São Paulo, 2006.

MOREIRA, Fabio. M. **Cadeias dominadas: dinâmicas de uma instituição em trajetórias de jovens internos. Dissertação de Mestrado.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011.

Portal G1 (campinas e região): Tumulto na Fundação Casa termina com três feridos em Campinas, SP. <http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2015/10/tumulto-na-fundacao-casa-termina-com-tres-feridos-em-campinas-sp.html>. Acesso em: 10/11/2015.

QUEROL, Marco Antônio Pereira; FILHO, José Marçal Jackson; CASSANDRE, Marcio Pascoal. **Change Laboratory: Uma proposta Metodológica para pesquisa e desenvolvimento da aprendizagem organizacional.** Rio de Janeiro: Administração: Ensino e Pesquisa. v. 12 • n. 4 • p. 609-640 • Out/Nov/Dez 2011.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo, Cortez, 2011. 624 p.

TAVARES, E. P.N, et al. O trabalho dos monitores na Febem. São Paulo: FUNDACENTRO, 2008. 84 p.

TEIXEIRASOUZA, Joana D’arc. LAF. **A situação do encarceramento de jovens autores de ato infracionais em São Paulo.** In: SOUZA, LAF., org. *Políticas de segurança pública no estado de São Paulo: situações e perspectivas a partir das pesquisas do Observatório de Segurança Pública da UNESP* [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 219 p.

VILELA. G. A. R et col. Da vigilância para prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. *Ciência & Saúde Coletiva*, n.17, v. 10, p. 2817-2830, 2012.

VIRKKUNEN, J.; VILELA, R. A. G.; Querol MAP; LOPES, M. G. R. O Laboratório de Mudança como ferramenta para transformação colaborativa de atividades de trabalho: uma entrevista com Jaakko Virkkunen. *Saúde e Sociedade (USP. Impresso)* , v. 23, p. 336-344, 2014.: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902014000100336&script=sci_arttext&tlng=en

VIRKKUNEN, Jaakko; NEWNHAM, Denise, Shelley. **O laboratório de mudança:** uma ferramenta de desenvolvimento colaborativo para o trabalho e a educação. Belo Horizonte, Fabrefactum, 2015. 424 p.

