

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Letícia Parreiras da Silva

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: Uma análise dos riscos psicossociais no trabalho
do Agente de Segurança Socioeducativo de Belo Horizonte

Belo Horizonte

2020

Letícia Parreiras da Silva

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: Uma análise dos riscos psicossociais no trabalho
do Agente de Segurança Socioeducativo de Belo Horizonte

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientador: Rosânia Rodrigues de Sousa

Belo Horizonte

2020

S586s Silva, Letícia Parreiras da.
Saúde mental e trabalho [manuscrito] : uma análise dos riscos psicossociais no trabalho do agente de segurança socioeducativo de Belo Horizonte / Letícia Parreiras da Silva. – 2020.
[7], 55 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2020.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

Bibliografia: f. 56-59

1. Saúde ocupacional – Belo Horizonte. 2. Saúde mental – Belo Horizonte. 3. Doença profissional. 4. Lei orçamentária anual (LOA). I. Sousa, Rosânia Rodrigues de. II. Título.

CDU 331.822(815.11)

Letícia Parreiras da Silva

SAÚDE MENTAL E TRABALHO: uma análise dos riscos psicossociais no trabalho do Agente de Segurança Socioeducativo de Belo Horizonte

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Administração Pública.

Aprovada na Banca Examinadora

Rosânia Rodrigues de Sousa

Prof^a Rosânia Rodrigues de Sousa (Orientador) – Fundação João Pinheiro

Cláudia Lima

Prof^a Cláudia Beatriz M. M. de Lima Nicácio (Avaliador) – Fundação João Pinheiro

Helena Teixeira M. Soares

Prof^a Helena Teixeira M. Soares (Avaliador) – Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 11 de agosto de 2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por tudo que Ele é e por seu amor imerecido e incondicional. Agradeço a Ele também por me dar a oportunidade de iniciar e concluir um curso superior em uma instituição renomada, além de me capacitar para vencer os obstáculos e suprir todas as necessidades que surgiram no decorrer dessa caminhada.

Agradeço à minha mãe, Margarete por sempre investir na minha vida acadêmica, me apoiar nas decisões e acreditar no meu potencial, além de me orientar e aconselhar em outros aspectos da vida com amor e cuidado.

Agradeço também ao meu irmão, Leandro por ser meu amigo e demonstrar uma admiração por mim nas pequenas coisas, fazendo com que acredite em mim mesma.

Agradeço também ao meu amor, Matheus, que entrou no meio dessa jornada, mas que fez por mim muito mais do que esperava e merecia, além de ser meu companheiro e melhor amigo e estar ao meu lado nos momentos mais difíceis da minha vida pessoal e na reta final dessa fase da minha vida acadêmica me fazendo crescer e se permitindo crescer comigo.

Agradeço aos meus amigos da Igreja Presbiteriana Filadélfia por estarem presentes na minha vida e, mesmo que não estando diretamente ligados à minha graduação, tornaram a caminhada mais suave e alegre por meio dos nossos encontros, bate papos e programações. Em especial, agradeço às minhas amigas Miz, Karine, Damáris, Lívia e Carol, que juntas nos intitulamos como Luluzinhas e compartilhamos experiências, conselhos e muita risada.

Por fim, mas não menos especial, agradeço às minhas amigas, Ana Luíza, Kimberly e Rayssa que, sem dúvidas, são presentes de Deus para mim, para tornar todo o processo, durante esses quatro anos, mais alegre e suportável, por meio da amizade, das conversas, do companheirismo e do apoio mútuo. Da faculdade para a vida.

“O coração bem-disposto é remédio de grande eficácia, mas a alma deprimida consome até dos ossos do corpo todo o vigor. ”

Provérbios 17:22

RESUMO

O tema de monografia em questão visou aprofundar os estudos sobre os riscos psicossociais, relacionados ao trabalho do indivíduo da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo. O estudo trouxe considerações sobre a escala de trabalho, as atribuições, as atividades desempenhadas pelo agente, a infraestrutura do complexo socioeducativo, a remuneração, dentre outros temas relevantes para o estudo da psicodinâmica do trabalho. O estudo conta com entrevista a profissionais da carreira que atuam ou já atuaram em unidades socioeducativas do município de Belo Horizonte. Essas entrevistas abordaram os temas supracitados e tinham como objetivo entender sobre a rotina de um agente e em como se dá a relação do trabalho com a vida do indivíduo dentro e fora do ambiente de trabalho. Além disso, essas entrevistas permitiram captar percepções da carreira que, nem sempre, são claras para as pessoas que não estão inseridas no sistema e por meios delas, foi analisado em que medida o tipo de trabalho desenvolvido por esses profissionais impacta a vida pessoal e na sua saúde mental.

Palavras-chave: Saúde Mental. Agente de Segurança Socioeducativo. Riscos Psicossociais. Condições de Trabalho. Relações de Trabalho. Organização do Trabalho. Psicodinâmica do trabalho

ABSTRACT

The theme of the monograph in question aimed to deepen the studies on psychosocial risks, related to the work of the individual in the career of Socio-Educational Security Agent. The study brought considerations about the scale of work, the duties, the activities performed by the agent, the infrastructure of the socio-educational complex, the remuneration, among other relevant topics for the study of the psychodynamics of work. The study includes interviews with career professionals who work or have worked in socio-educational units in the city of Belo Horizonte. These interviews addressed the aforementioned themes and aimed to understand the routine of an agent and how the relationship between work and the individual's life takes place inside and outside the work environment. In addition, these interviews allowed to capture career perceptions that are not always clear to people who are not part of the system and through them, it was analyzed to what extent the type of work developed by these professionals impacts their personal lives and your mental health.

Keywords: Mental health. Socio-educational Security Agent. Psychosocial risks. Work conditions. Work relationships. Organization of Work. Psychodynamics of work

LISTA DE SIGLAS

AGSE - Agente de Segurança Socioeducativo

CFTP - Curso de Formação Técnico-Profissional

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

PIA - Plano Individual de Atendimento

SINASE - Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo

SUASE - Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	SAÚDE MENTAL E TRABALHO	10
3	PSICODINÂMICA DO TRABALHO	13
3.1	Organização de trabalho	14
3.2	Condições de trabalho	17
3.3	Relações de trabalho	18
4	O SISTEMA SOCIOEDUCATIVO	20
4.1	O trabalho do agente socioeducativo e o ambiente de trabalho	21
5	METODOLOGIA DE PESQUISA	27
6	ANÁLISE DOS DADOS	30
6.1	Os entrevistados	30
6.2	Categorias	30
6.2.1	Ser um Agente Socioeducativo	30
6.2.2	Relacionamentos no trabalho	33
6.2.3	O Trabalho e as previsões legais	37
6.2.4	A escala de trabalho;	40
6.2.5	A rotina	42
6.2.6	A estrutura física e os recursos materiais do sistema	49
6.2.7	As sugestões de melhorias	50
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	60

1 INTRODUÇÃO

Constitui-se como tema do presente trabalho o estudo sobre os riscos psicossociais, relacionados ao trabalho do indivíduo da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo (AGSE) de Belo Horizonte, que podem desencadear problemas à saúde do trabalhador. A questão da saúde mental dos profissionais vem tomando destaque como tema de estudo e sendo considerada como um dos grandes fatores de risco dos processos laborais, podendo afetar a saúde mental e física, bem como a capacidade para o trabalho. A proposta de pesquisa surgiu de acordo com a observância de questões recorrentes relacionada ao bem-estar do servidor e a garantia de um tratamento humano aos indivíduos que servem ao Estado. Esse tema tomou visibilidade com propostas como “setembro amarelo” até pesquisas científicas que apontam o Brasil como o país mais ansioso do mundo. Ter ciência da importância do assunto é o que permite preveni-lo e tratá-lo.

A análise psicossocial do trabalho para a carreira de Agente Socioeducativo é de grande relevância, pois permite detectar aspectos que possam comprometer a saúde do trabalhador, tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas, que se realizam no contato diário com jovens que cometeram delitos. Essa análise envolve a organização, as condições e as relações no ambiente de trabalho que são fatores que podem influenciar o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores.

Existem bibliografias que corroboram para a relevância do tema, subsidiando a análise que será feita nessa pesquisa, buscando verificar se há uma relação positiva ou negativa entre o trabalho e a saúde mental dos agentes socioeducativos de Belo Horizonte. Desta maneira, se estabelece a seguinte pergunta: “Em que medida as questões sobre organização, relações e condições de trabalho do agente de segurança socioeducativo suscitam a fragilização da saúde mental do profissional?”.

Assim, constitui-se como objetivo geral do trabalho compreender como a organização, as relações e as condições de trabalho relacionadas ao Agente de Segurança Socioeducativo podem afetar na saúde mental do profissional. Diante disso, justifica-se o estudo sobre a saúde mental no que se trata da carreira do agente socioeducativo de Belo Horizonte observância de questões recorrentes relacionada ao bem-estar do servidor e a garantia de um tratamento humano aos indivíduos que

servem ao Estado. Essas questões são de interesse da Secretaria de Planejamento e Gestão que buscam melhorar as condições de trabalho, considerando que a saúde relacionada ao trabalho é um problema de saúde pública - ainda mais se tratando de serviço público - e aumentar a eficiência da prestação de serviços demandados pela sociedade possuindo como foco principal o interesse público.

O ambiente de trabalho do sistema socioeducativo possui peculiaridades, principalmente, em termos de relações interpessoais. O trabalho do Agente Socioeducativo pode ser considerado como estressante em função das condições do trabalho, da sobrecarga de tarefas, da realidade encontrada no convívio com os jovens apreendidos. Considerando isso, uma adequada saúde mental do profissional permite maior prazer no trabalho realizado e eficiência do gasto público com um bom desempenho como resultado.

Além desses dois fatores importantes, está o objetivo central do sistema socioeducativo que é o resgate e a ressocialização do jovem que cometeu algum tipo de infração. Como o objetivo é reinserção do jovem, acredita-se ser necessário que as relações de trabalho sejam favoráveis a essa mudança de comportamento do adolescente e isso está condicionado à satisfação dos profissionais que possuem participação nessa inserção, de modo que, caso o trabalho seja degradante, poderá levar a fragilização da saúde mental, o tornando ineficiente para o desempenho de suas atividades.

O trabalho foi dividido em sete seções, sendo esta introdução a primeira delas. As próximas seções são destinadas para o desenvolvimento teórico da pesquisa em que a segunda seção apresenta uma contextualização sobre o a relação entre as variáveis trabalho e saúde mental, a terceira seção destina-se a tratar sobre os tópicos da Psicodinâmica do Trabalho: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações de Trabalho e a quarta seção, há uma apresentação do sistema Socioeducativo de Minas Gerais.

A quinta seção traz a metodologia empregada na realização da pesquisa, esclarecendo que essa pesquisa se caracteriza como descritiva, tendo como método de coleta das informações, entrevistas semiestruturadas e uma análise qualitativa baseada no modelo da análise de conteúdo de Bardin que divide as falas dos entrevistados em categorias definidas de acordo com a temática das verbalizações. A sexta seção contém a análise dos dados definida na metodologia. Por fim, a sétima seção apresenta as considerações finais do estudo.

2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO

O trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência. Essa afirmação condiz com a definição dada por Karl Marx quanto ao que seria o trabalho. A ideia não é que o ser humano exista em função do trabalho, mas é por meio dele que produz os meios para sua subsistência. Ao discutir a alienação do trabalho, Marx (1993) dizia que o trabalho dito como necessário para suprir as necessidades humanas, surgia como fonte de infelicidade, de esgotamento e de negação da condição de humanidade do próprio trabalhador.

A realidade do capitalismo que Marx vivenciou era bem diferente da realidade que vivemos hoje. As jornadas eram extensas, as condições de trabalho extremamente desumanas, os salários insuficientes e a exploração era muito clara, seja com homens ou até mesmo mulheres e crianças e a preocupação do trabalhador era sobreviver, o que não dava espaço para se preocupar com condição de saúde.

O trabalho, no decorrer do tempo, sofreu mudanças na sua estrutura, como ocorreu devido a Primeira Revolução Industrial, durante o século XVIII. As relações de trabalho, anteriormente, eram fortemente agrárias, constituídas dentro do âmbito familiar, em que se estabelecia uma identidade ligada ao trabalho. O indivíduo estava ligado à terra, de onde tirava seu sustento e o de sua família. Da mesma forma, o trabalho também estava agregado à obtenção direta de bens de consumo, e não a um valor estabelecido por salário pago com uma moeda criada.

As mudanças trazidas pelo surgimento da indústria alteraram profundamente o sentido estabelecido para o trabalho e para a relação do sujeito com ele. O Fordismo, idealizado por Henry Ford e popularizado no início do século XX, causou um distanciamento entre o trabalhador e o que ele produzia, o colocando em uma situação em que fazia atividades repetitivas e sem sentido considerando que, muitas vezes, esse trabalhador não tinha oportunidade de ver o resultado final de seu esforço e isso passou a ser a principal característica do trabalho industrial (OLIVEIRA, 2004).

As transformações das relações de trabalho não pararam na Revolução Industrial, porém as forças que motivaram e motivam essas mudanças, atualmente, são a globalização e a exigência por uma mão de obra cada vez mais especializada, fazendo com que o trabalhador passe mais tempo da sua vida se capacitando profissionalmente (OLIVEIRA, 2004).

Freitas (2006) constata que o trabalho é um diálogo em que de um lado está o trabalhador e de outro, as situações de trabalho. Diante dessa lógica, o trabalhador pode ter vivências de prazer e sofrimento. A existência de sofrimento pode ser externalizada pelo adoecimento do corpo, da mente e surtir efeitos nas relações sócio profissionais. Diante das atuais transformações no mundo do trabalho, tornou-se essencial tratar a relação entre trabalho e saúde mental, bem como o reconhecimento dessa relação, de modo a garantir um amparo e legislações em prol do trabalhador (BORSOI, 2007).

Diversos elementos de satisfação das necessidades humanas, tais como autorrealização, manutenção de relações interpessoais e compensação financeira, estão intrinsecamente relacionados com o trabalho. Destaca-se, porém, que o trabalho pode ser fonte de adoecimento quando contém fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de mecanismos satisfatórios para se proteger destes riscos. (TRÓCOLLI; MURTA, 2004).

Desde as últimas décadas do século XX, é perceptível uma crescente atenção à saúde/doença mental dos trabalhadores, principalmente, considerando o trabalho como um fator de grande influência no sofrimento ou no adoecimento mental. (JACQUES; AMAZZARAY, 2006). Para Dejours (2008), o sofrimento pode constituir um indicador de saúde, pois, torna as relações mais complicadas e, quando percebido, ao se aplicar as intervenções cabíveis, torna-se um agente de mudança das situações que o geraram. O autor afirma que se o sofrimento não é acompanhado por uma descompensação psicológica é porque foi controlado por meio do emprego de intervenções após ser diagnosticado.

A grande dificuldade sobre esse tema é identificar quando o indivíduo se encontra em uma situação de sofrimento ou doença mental, começando pela dificuldade de encontrar consensos sobre o que é saúde mental ou doença mental. Borges e Argolo (2002) afirmam que "saúde e doença mentais não são situações que permitam definir uma como ausência da outra." Em geral, os especialistas da área consideram critérios básicos para a classificação das doenças mentais como a presença de alterações do comportamento, desintegração no funcionamento psíquico e a duração dessas alterações.

Nesse sentido, é preciso ressaltar o fato de que nem sempre o indivíduo identifica seu sofrimento como sendo de ordem psíquica. E, mesmo que o perceba

assim, muitas vezes não lhe confere a dimensão necessária para buscar ajuda. Por isso, a importância de se trabalhar o tema e torná-lo acessível, pois em diversas ocasiões em que o indivíduo identifica sua situação e toma as devidas providências, raramente associa seu sofrimento a questões laborais, principalmente, porque muitos entendem que esse tema se trata de um problema pessoal e que não há espaço para ser tratado durante a jornada de trabalho e acredita que o trabalho, imperceptivelmente degradante, em que está submetido, ao invés do causador do problema, é na verdade o refúgio que auxilia no tratamento. (BORSOI, 2007).

3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho, de acordo com Dejours (2004), é uma abordagem científica que estuda o sujeito e sua relação com o trabalho. Para a psicodinâmica, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade, das formas de sociabilidade e da autoestima, bem como na determinação do sofrimento psíquico. (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014).

O contexto de trabalho apresenta-se como o cenário em que se desenvolvem as significações psíquicas e a construção de relações intersubjetivas, designadas relações socioprofissionais, possibilitadas pelas condições de trabalho e mediadas pela organização do trabalho. Esse cenário possibilita o fortalecimento da singularidade do sujeito. (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 37-38).

O estudo sobre a saúde mental e o trabalho é tratado por diferentes abordagens e diferentes autores. Destaca-se às contribuições da Escola Dejouriana, para a compreensão dos aspectos que influenciam na saúde mental e no equilíbrio psíquico do indivíduo em seu contexto laboral. Essa abordagem científica buscava compreender a saúde no trabalho, com enfoque no sofrimento psíquico e nas estratégias de enfrentamento que os trabalhadores podem utilizar para ressignificar o trabalho como fonte de prazer (DEJOURS, 2004).

Christophe Dejours, psiquiatra francês, desenvolveu a Psicodinâmica do Trabalho a partir da década de 1980, e sua trajetória foi marcada por três fases diferentes. O início, durante a década de 80, foi marcado pela proposta do estudo da psicopatologia do trabalho e buscava analisar o sofrimento e a maneira com que os trabalhadores lidavam com ele. Na década de 90, o enfoque da teoria passou a ser o estudo das vivências de prazer e de sofrimento no trabalho além de considerar a construção da identidade do trabalhador. No final da década de 90 ocorreu a consolidação da psicodinâmica do trabalho como abordagem científica, em que a teoria passou a estudar as novas configurações das organizações do trabalho, as estratégias defensivas, as patologias sociais e o sentido das vivências de trabalho (MENDES, 2007).

Vale dizer que a saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas a capacidade que cada trabalhador possui de resiliência, fazendo uso dos recursos acessíveis para transformar o sofrimento na busca pela satisfação e realização. Essa proposta é condicionada pelo processo em que o trabalhador se engaja no trabalho e pelas estratégias de interferência utilizadas como instrumento

para ressignificar e superar o sofrimento, visando a modificação do contexto de trabalho em um lugar de prazer por meio da transformação dos fatores causadores de sofrimento (DEJOURS, 2005).

Essas estratégias de enfrentamento podem ser tanto individuais quanto coletivas. Dentro das estratégias individuais, há uma divisão ainda mais específica proposta por Dejours (2008), em que ele as classifica em defesas de proteção, de adaptação e de exploração. As defesas de proteção são modos de pensar, sentir e agir compensatórios, em que há a racionalização das situações de sofrimento. O trabalhador consegue evitar o adoecimento ao repensar as causas do sofrimento, mas a origem do sofrimento se mantém inalterada. Como o sofrimento não é enfrentado, esse mecanismo pode não ser eficiente e ter por consequências a intensificação do problema ou o adoecimento. Já as defesas de adaptação e de exploração, geralmente são inconscientes e têm como base a negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção. Ao usar a estratégia de adaptação, o trabalhador nega o seu sofrimento, mantendo-se produtivo, ao mesmo tempo em que utiliza a estratégia de exploração, a fim de trabalhar ainda mais, justificado, muitas vezes, pela necessidade de ser útil e produtivo.

As defesas podem ser pensadas tanto como fatores de alienação por não atuarem na modificação da realidade que faz sofrer e, conseqüentemente, possíveis causadores de adoecimento, como podem também ser pensadas como aquelas que desempenham um papel considerável para a manutenção da saúde, por minimizarem a percepção que o trabalhador tem do sofrimento (MENDES, 2007).

Dentro da análise da psicodinâmica, a problemática central é em qual medida a conjuntura do trabalho, nas suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho), influencia o prazer e o sofrimento, que são pontos fundamentais no contexto de trabalho.

3.1 Organização de trabalho

A Organização do Trabalho segundo Castro (2012) é a especificação do conteúdo, métodos e inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos organizacionais, sociais e individuais do ocupante do cargo. A maneira como a Organização do Trabalho é apresentada em um sistema, considerando que essa se

relaciona e gera impacto sobre o desempenho das organizações, pode favorecer ou prejudicar os indivíduos pertencentes à organização.

Castro também disserta sobre as abordagens da organização de trabalho e as expõe divididas em cinco fases. A primeira delas é a Divisão do Trabalho que tem Adam Smith (1746) como pioneiro desse conceito, afirmando que a divisão do trabalho permite um aprendizado mais rápido, ajuda na automação e reduz o trabalho não produtivo e o retrabalho.

Outra abordagem dentro da temática é a ênfase nas tarefas que trata, basicamente, da racionalização do trabalho, tornando o processo produtivo mais eficiente. Frederick Taylor, em 1911, inaugura então a administração científica que defende a divisão de funções dos trabalhadores, em que cada funcionário teria conhecimento específico de uma tarefa, não o permitindo ter consciência da produção como um todo. Taylor criticava fortemente a concessão de liberdade criativa ao trabalhador, justificando que um trabalhador por iniciativa própria, ao sugerir ao patrão ideias lucrativas, incentivaria seu superior a dar-lhe uma gratificação pelo esforço e isso inverte os papéis tornando a chefia dependente do subordinado. Henry Ford costuma ser considerado um dos criadores deste modelo de administração devido aos métodos de produção em massa e linha de montagem adotados em suas fábricas que se assemelhavam com a proposta de Taylor.

A terceira abordagem é denominada por Castro como a ênfase nas pessoas que tem um caráter mais humanístico. Essa abordagem tem como referências centrais a Escola de Recursos Humanos que aborda aspectos psicológicos e motivacionais dos seres humanos e a Teoria Comportamental que aborda os estilos de liderança e conflitos organizacionais.

Castro (2012) destaca a lógica inversa entre a Administração Científica e abordagem Humanística. A primeira acreditava que a maior eficiência levaria ao aumento dos salários e, em consequência, ao aumento da satisfação no trabalho. Porém, a segunda trata que melhores relações levam ao prazer no trabalho que é o fator motivador responsável pelo aumento de produtividade.

Uma quarta abordagem apresentada por Castro (2012) é a ênfase na estrutura organizacional. O nome vinculado a essa proposta é de Henri Fayol, responsável pela Teoria Clássica da Administração que focava em uma gestão estratégica, tomando com fatores básicos o planejamento, o controle, a coordenação, a organização, dentre outros aspectos.

Por fim, tem-se a abordagem com ênfase sócio técnica, que buscava compreender questões sociais, psicológicas e organizacionais, sob o viés do trabalho e da tecnologia.

Para Dejours (1992), o conceito de organização do trabalho pode ser dividido em duas áreas, sendo uma delas caracterizada pela divisão do trabalho e a outra pela divisão dos homens. Na divisão do trabalho estão os aspectos relacionados à organização das tarefas, às regulamentações dos processos e funções, ao conteúdo das tarefas e ao modo de produção. A divisão dos homens abarca o sistema hierárquico, as responsabilidades relacionadas ao trabalho, o grau de autonomia e as possibilidades de cooperação e comunicação.

A compreensão da organização do trabalho pode contribuir para a melhoria dos espaços de resolução de problemas e para identificar quando há restrições de oportunidades devido a regras que inviabilizam a manifestação dos conhecimentos ou da criatividade oriundas de outras experiências, competências e áreas de conhecimento e especialização dos trabalhadores (ABRAHÃO; TORRES, 2004). É por meio da observação da psicodinâmica na dimensão da organização do trabalho que se fará o entrosamento com os aspectos ligados à saúde no trabalho. Nesta abordagem, a organização do trabalho ocupa um papel fundamental no entendimento dos processos de saúde do trabalhador, sendo sua rigidez inversamente proporcional à saúde mental.

De acordo com Dejours (2006) na relação trabalhador com a organização do trabalho, fatores estressantes estão presentes, tais como: a fadiga, a frustração e a própria organização do trabalho. Esses fatores favorecem as descompensações psíquicas, podendo ocasionar até a internações e tratamentos psiquiátricos, desse trabalhador.

Pode-se dizer que a organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o elabora (trabalhador). A organização do trabalho, de acordo com Lancman e Uchida (2003), evolui e se transforma, uma vez que mudam as instalações, o mercado, o cliente e as próprias relações de trabalho. Estas mudanças acarretam também a mudança na qualidade do trabalho. Ainda, segundo as autoras, a organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições, que se referem aos procedimentos, à maneira de organizar o trabalho, o método utilizado e também às dificuldades reais para a sua realização.

3.2 Condições de trabalho

Segundo Dejours (1992), o conceito de “condições de trabalho” é entendido pelo o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), o ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características relacionadas ao trabalho que possibilitam uma condição digna para a execução das tarefas.

O trabalho não é visto somente como uma questão econômica, mas é visto também como um aspecto cultural e um fator estruturante na vida dos indivíduos. Por isso, o estudo sobre as condições de trabalho tem sido considerado necessário para a elaboração de indicadores sociais da qualidade de vida no trabalho (ALVARO & GARRIDO, 2006; BLANCH, 2003). Blanch (2003) afirmou que as condições de trabalho podem afetar a saúde dos trabalhadores, incidindo, diretamente, sobre a qualidade de vida, o bem-estar psicológico, além de doenças ocupacionais e a produtividade. Mendes (1995), reportando-se a Dejours (1994), afirma que as condições de trabalho prejudicam a saúde do corpo do trabalhador, enquanto a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico.

Para Dejours (2008), o ponto degradante é que os trabalhadores se conformam com sua realidade, justificados pela sua capacidade de adaptação - que nem sempre se dá de forma agradável e saudável - e pelos critérios sociais de normalidade. Para a psicodinâmica do trabalho, faz-se relevante compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes.

As primeiras pesquisas relacionadas às condições de trabalho foram desenvolvidas nos anos de 1920 por Elton Mayo e tinham como foco as questões físicas do trabalho, como os efeitos da iluminação sobre o desempenho dos trabalhadores (MUCHINSKY, 1993/1994; ZANELLI, BASTOS E RODRIGUES, 2014).

No Brasil, o modelo de Walton (1973) é, com certa frequência, utilizado por estudiosos de recursos humanos e da psicologia nas organizações. Walton (1973) escreve sobre a qualidade de vida no trabalho buscando resgatar valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas devido ao avanço da tecnologia e do crescimento econômico. O autor desenvolve essa

proposta com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho.

Para Walton (1973), as condições de trabalho dizem respeito a vários aspectos e entre eles estão o ambiente físico onde o trabalho é desenvolvido, a qualidade e a disponibilidade do material oferecido para execução das tarefas, o ambiente saudável - condições de saúde que apontam em favor da garantia do bem-estar e contra doenças que afetem o trabalhador - e o estresse que permite perceber a pressão imposta ao funcionário para a realização de suas atribuições (FERNANDES, 1996), deixando como certo que a saúde dos trabalhadores possui relação com as condições de trabalho.

3.3 Relações de trabalho

O relacionamento interpessoal é um conceito da área da sociologia e psicologia que significa uma relação entre duas ou mais pessoas. Este tipo de relacionamento é marcado pelo contexto onde ele está inserido, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade. Relações interpessoais são fundamentais em qualquer organização, pois são as pessoas que movem os negócios, estão por trás dos lucros e de todo bom resultado.

O trabalho é um importante componente da vida, não apenas no sentido financeiro, mas também para o contato social considerando que o homem passa grande parte do seu tempo de vida trabalhando. Por essa razão, a Psicologia do Trabalho analisa o homem e sua relação com o trabalho, levando em consideração a personalidade e individualidade do trabalhador, a capacidade de aprendizado e as diferenças individuais. Bruch e Monteiro (2011) afirmam que as relações entre colegas, nas quais exista cooperação, apoio e confiança, podem contribuir para a promoção de vivências de prazer e para a saúde mental no trabalho.

Segundo Moscovici (1994), a interação humana no ambiente de trabalho ocorre em dois níveis concomitantes e interdependentes. O nível da tarefa que é a execução das atividades individuais e em grupos e o nível socioemocional que se refere às sensações, aos sentimentos que são gerados pela convivência.

De acordo com Bom Sucesso (2002), se esses sentimentos são positivos, o processo do trabalho se torna mais produtivo e construtivo, possibilitando uma coesão do grupo. Se, ao contrário, esses sentimentos não são positivos, a tarefa

passa a ser comprometida, pois o grupo passa a ter conflitos internos que geram falhas de comunicação e desarmonia entre os responsáveis pelo trabalho. A autora pondera que para trabalhar bem, e em grupo, as pessoas precisam possuir não apenas competências técnicas para realizar suas funções, mas também competências emocionais.

O processo de interação humana encontra-se presente nas organizações, e a forma como se dão essas interações influencia os resultados de toda a empresa. Conviver com o outro não é uma tarefa fácil, e conviver com o outro no trabalho sem entender o comportamento de cada um é praticamente impossível. (BOM SUCESSO, 2002).

Nesse sentido, Chiavenato (1989) afirma que a integração entre indivíduos na organização é importante, porque um clima de cooperação é interessante, fazendo com que atinjam determinados objetivos juntos. Quanto melhores forem as relações, maior será a colaboração, a produtividade, a qualidade do serviço e o clima no ambiente de trabalho e, por isso, é tão relevante quanto à qualificação e capacitação individual, trabalhar as relações dentro de equipes e fomentar uma boa relação com chefias. Em uma organização, a presença de um líder habilidoso é muito importante nesse processo. Ele poderá conduzir sua equipe para o sucesso e, se possui habilidades para lidar com as emoções e com a qualidade de vida, fará a diferença de forma positiva no seu grupo de trabalho.

A partir da análise dos elementos que envolvem a psicodinâmica do trabalho, abordaremos a seguir sistema socioeducativo e o trabalho do agente socioeducativo.

4 O SISTEMA SOCIOEDUCATIVO

O modelo adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro estabelece a inimputabilidade penal aos adolescentes autores de ato infracional. Diante disso, o sistema socioeducativo foi desenvolvido voltado para indivíduos infante-juvenis, ou seja, indivíduos maiores de doze e menores de dezoito anos que cometerem atos infracionais, e tem finalidade pedagógica, por entender que o adolescente está em processo peculiar de desenvolvimento.

As medidas socioeducativas traduzem a posição do Estado diante de um ato infracional cometido por um adolescente e decorrem do preceito de proteção integral à criança e ao adolescente estabelecida na Constituição brasileira de 1988 e regulamentada no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA — Lei Federal n. 8.069/1990 que substituiu o Código de Menores, instituído pela Lei nº 6.697 de 1979). As medidas são de natureza jurídica pois estabelecem sanções, que podem ser percebidas como penalizações decorrentes de atos infracionais. Entretanto, acrescentam-se às sanções o projeto de proteção à garantia de direitos, a inserção social, a responsabilização e a implicação com a própria vida. Neste sentido, como o próprio nome indica, as medidas socioeducativas não se limitam às sanções mas possuem o viés educativo e ressocializante (MOREIRA; ALBUQUERQUE; ROCHA; ROCHA; VASCONCELOS, 2015).

Em Minas Gerais, a questão do atendimento às medidas socioeducativas é tratada desde a década de 70 em que a política estadual das medidas socioeducativas se encontrava na Secretaria de Estado do Interior e Justiça. O período era marcado por uma não distinção entre os marginalizados, pobres e excluídos socialmente (VELOSO, 2014). A partir da instituição do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, estabeleceu-se, de forma mais visível, a obrigatoriedade da observância ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, em contraponto à doutrina da “situação irregular do menor”, antes vigente no Código de Menores. Em atendimento à visão estabelecida pelo ECA, de que o adolescente é de responsabilidade do Estado (bem como da família e da sociedade) foi aprovado o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - SINASE.

O ECA, no seu art. 112 estipula as medidas a que estão sujeitos os autores de ato infracional:

Verificada a prática de ato infracional, a autoridade competente poderá aplicar ao adolescente as seguintes medidas:

I - advertência;

II - obrigação de reparar o dano;

III - prestação de serviços à comunidade;

IV - liberdade assistida;

V - inserção em regime de semi-liberdade;

VI - internação em estabelecimento educacional

VII - qualquer uma das previstas no art. 101, I a VI. (BRASIL, 1990, Art. 112)

A Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo – SUASE elabora, coordena e executa a política de atendimento ao adolescente autor de ato infracional em Minas Gerais. Diante do interesse de proporcionar um atendimento integral aos jovens e dos objetivos do sistema, as diretrizes que o regem são, além da responsabilização do jovem, o resgate da convivência familiar, o incentivo ao estudo, o fortalecimento dos vínculos comunitários e o estímulo à autonomia por meio da participação social.

O trabalho com o adolescente ocorre por meio do cumprimento de medidas socioeducativas por determinação judicial em que a sentença é aplicada pelo Juiz da Infância e da Juventude. O cumprimento é de responsabilidade do Poder Executivo, competindo aos municípios a aplicação das medidas não privativas de liberdade e ao Estado as de privação e cerceamento da liberdade.

Essas medidas de natureza jurídica repreensiva e pedagógica, são desenvolvidas por uma equipe especializada e multidisciplinar e visam inibir a reincidência dos crimes ou contravenções penais e prover a ressocialização, ressignificação de valores e a reflexão interna. Dessa forma, as medidas são aplicadas paralelamente com medidas de proteção como a matrícula escolar, o tratamento para alcoólatras e toxicômanos, entre outros, atendendo a necessidade de se garantir a segurança dos adolescentes, como tratado no artigo 125 do ECA que diz ser dever do Estado zelar pela integridade física e mental dos internos, cabendo-lhe adotar as medidas adequadas de contenção e segurança.

4.1 O trabalho do agente socioeducativo e o ambiente de trabalho

O trabalho do Agente Socioeducativo possui muitos desafios em função das tarefas desempenhadas, da realidade encontrada no convívio com os jovens tutelados, além da função que ultrapassa uma questão de segurança e envolve

também uma responsabilidade do agente com a ressocialização e resgate dos adolescentes.

A carreira de Agente de Segurança Socioeducativo foi instituída pela Lei Estadual n.º 15.302, de 10 de agosto de 2004 que traz informações sobre a carreira como o fato de se tratar de um cargo de nível médio, com o regime de contratação estatutário. Segundo o Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais o vencimento básico da carreira é de R\$ 4.098,45 (Quatro mil e noventa e oito reais e quarenta e cinco centavos).

De acordo com o edital SEPLAG/SEDS N.º. 09/2013 de 06 de dezembro de 2013 a carga horária de 40 horas semanais, em regime de dedicação exclusiva. A jornada de trabalho, no entanto pode ser desempenhada em regime de plantão na escala 12x36 - doze horas de trabalho ininterruptas seguidas por trinta e seis horas de descanso - incluindo período noturno, sábados, domingos e feriados. Estes profissionais estão submetidos ao regime de previdência e assistência social dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais instituído pela Lei Complementar Estadual nº 64 de 25 de março de 2002.

Um indivíduo, para assumir este cargo, precisa prestar concurso e a seleção conta com seis etapas. Entre elas está uma prova objetiva e redação, prova de condicionamento físico aplicada por meio testes físicos, exames psicológicos, comprovação de idoneidade e conduta ilibada, exames médicos e um curso de preparação técnico-profissional – CFTP.

Segundo descrição no edital do concurso, o Agente Socioeducativo exerce atividade de vigilância e escolta nos espaços intra e extramuros dos estabelecimentos da Subsecretaria de Atendimento às Medidas Socioeducativas (SUASE). Além disso, zelam pela integridade física, mental e emocional dos adolescentes em regime de internação e semiliberdade, atuando no processo de reinserção social deles por meio da garantia do cumprimento das medidas socioeducativas. Devem também, assegurar a integridade do patrimônio e segurança dos servidores em exercício nas unidades de atendimento.

O profissional tem como funções de acompanhamento, especificamente, intervir pedagogicamente, de forma direta ou indireta, no processo socioeducativo do adolescente através do diálogo, orientações e mediação de conflitos, sendo utilizada a contenção como último recurso. Deve ainda, participar da elaboração, execução e avaliação do plano individual de atendimento (PIA) que é um instrumento

imprescindível para a organização da oferta dos serviços socioassistenciais. Do mesmo modo, é responsável pela movimentação interna dos jovens, acompanhando os atendimentos técnicos, os horários de lazer, cultura e esporte, as atividades escolares, os cursos profissionalizantes e os horários de refeições.

Como funções de segurança administrativa, o agente deve realizar a identificação e revista no adolescente como também a vistoria nos seus pertences durante a admissão e desligamento da unidade de internação e nas movimentações internas e externas, além de registrar as irregularidades e fatos importantes para o atendimento técnico no livro de ocorrências. Essas informações são repassadas ao superior imediato. Cabe ao profissional também registrar, acompanhar e vistoriar a entrada e saída de visitantes bem como de cargas e veículos que irão ingressar no centro - para fornecimento de alimentos e materiais diversos - e as decorrências de irregularidades durante a visita.

Do mesmo modo, planejar, preparar e executar as movimentações externas junto com a equipe técnica, realizar a conferência diária e identificar a quantidade de adolescentes no centro e intervir, direta ou indiretamente, em situações de emergência no centro através de contenção, primeiros socorros (quando necessário), utilizando-se das intervenções pedagógicas e zelando pela ordem, disciplina e segurança no interior do centro de internação.

Temos como atribuição do Agente, predeterminada em edital, a prestação de contas do contexto da unidade Socioeducativa, ou seja, o efetivo, as ocorrências, as demandas, entre outros aspectos devem ser reportados às chefias. Além disso, devido a hierarquia existente na organização, o agente também se submete às decisões tomadas pelo seu superior.

O trabalho do Agente Socioeducativo possui peculiaridades, em termos de relações interpessoais, pois seu trabalho é voltado para indivíduos que se encontram em uma faixa etária que, para muitos estudiosos da área da psicologia, exige uma perspectiva particular.

No cenário das sociedades ocidentais e modernas, a adolescência e suas manifestações são foco de inúmeras análises e preocupações nos diversos setores da população civil e do poder público. Nessa perspectiva, tanto pais e familiares, que se vêm envolvidos com as atitudes e as escolhas de seus filhos, quanto a sociedade em geral, que se preocupa em criar políticas públicas, consideram que seja necessário investir na adolescência e nos adolescentes para produzir cidadãos éticos e úteis para a sociedade. Para muitos pais,

educadores e profissionais de diversas áreas, a preocupação em torno da adolescência é legítima e necessária devido à multiplicidade de modelos identificatórios ofertados ao adolescente, que geram uma liberdade de escolha com a qual ele não sabe lidar e que demandam orientação para formar laços sociais. Essa preocupação também é relacionada a mudanças na vida social e pessoal ligadas à demanda pela entrada no mundo adulto. (BERTOL; SOUZA, 2010, p. 825)

Conforme análises sociológicas, a emergência da adolescência seja como nascimento de um pensamento crítico ou, até mesmo, científico, seja como momento de imposição de uma identidade – que, muitas vezes, perturba o cotidiano das relações entre pais e filhos - resulta de processos de mudança social. Em grande parte, tem a ver também com a universalização do acesso à escola básica, especialmente pública, estimulando a criação de novos padrões de necessidades sociais (CARON, 1996).

O agente, além da função de segurança, é responsável, de certo modo, por uma atividade socioeducativa, que envolve a relação, o tratamento e o exemplo de conduta que se dá com os jovens do sistema, tendo em vista que o objetivo de manter o jovem privado de liberdade é a possibilidade de reeducá-lo de maneira a inseri-lo novamente na sociedade.

O trabalho com o adolescente ocorre por meio do cumprimento de medidas socioeducativas e é desenvolvido por uma equipe especializada e multidisciplinar. O objetivo é proporcionar atendimento integral a esse jovem, dando a ele a oportunidade de vivenciar diversas experiências culturais, esportivas, profissionalizantes, escolares e artísticas. [...]. Esse acompanhamento direto ao adolescente torna o agente mais propício a receber ameaças, agressões, intimidações, e a tornar-se refém em caso de motim. (GRECO; MAGNAGO; BECK; URBANETTO; PROCHNOW, 2013, p. 94)

Do mesmo modo, o Agente também lida com os outros colegas da carreira. Como qualquer outra profissão, ou até mesmo no âmbito de relações pessoais, um bom relacionamento torna a convivência mais pacífica e agradável. Tratando-se de uma atividade de segurança e estratégica, é possível afirmar que a sintonia nas decisões e posicionamentos - subsidiados pelas legislações envolvidas - precisa ser minimamente entoadado para que as atividades e rotinas sejam realizadas de maneira eficiente, prezando pela prevenção de ocorrências sobre a intervenção.

O relacionamento nas organizações é extremamente importante, já que bons resultados requerem companheirismo e trabalho em conjunto. O sucesso da organização exige muitas vezes que pessoas

distintas abandonem as diferenças quebrando as barreiras do conflito. É neste “quebrar de barreiras” que a organização obtém seu sucesso, pois os funcionários que a compõe têm como objetivo primordial o bem estar da organização. (PUSSIARELI, 2015, p.1-2)

Assim como qualquer profissão, o relacionamento no ambiente de trabalho é um fator importante no desempenho das atividades, pois trabalhar com pessoas que tornam a rotina das empresas mais agradável é sempre positivo. Grande parte da vida de indivíduo acontece dentro das organizações ou no ambiente de trabalho, então nada mais apropriado do que zelar por um bom relacionamento, seja com os parceiros de profissão, a chefia e, no caso do agente, com o adolescente sob custódia, tornando este período mais tranquilo considerando que o bom clima organizacional depende diretamente do relacionamento interpessoal.

Os complexos do Sistema Socioeducativo possuem estrutura diferente de um sistema prisional convencional, pois possuem a necessidade de atendimento educativo oferecendo atividades pedagógicas, culturais, esportivas, de lazer, escolarização e profissionalização. De acordo com o ECA, as unidades de internação devem apresentar uma estrutura física adequada ao atendimento pedagógico e à manutenção da segurança nas unidades de internação para adolescentes. O artigo 94 do Estatuto faz menção à necessidade de as entidades oferecerem alojamentos em condições de salubridade e higiene, a fim de que se garantam, juntamente com outros quesitos, os direitos desses adolescentes (MENICUCCI; CARNEIRO, 2011). Entretanto, na realidade, em alguns casos, a estrutura existente condiz a uma estrutura do sistema prisional, sejam as unidades que aproveitaram a construção de antigos presídios, sejam as estruturas que foram aproveitadas do sistema precedente ao inaugurado pelo ECA e não foram feitas as adequações necessárias.

No centro 2, a estrutura é bem diferente dos parâmetros definidos pela legislação. O local reúne características típicas por ter sido o primeiro centro de internação de adolescentes de Minas Gerais, ainda no tempo da Febem. Verificou-se a sobrevivência de traços de funcionamento do centro que ainda seguem a lógica de presídio. Mesmo com a desativação das antigas instalações e a construção de um novo núcleo, ocorrida depois de uma rebelião em 1999, o projeto arquitetônico da instituição manteve a lógica de pavilhões, sem a criação de ambientes propícios a atividades socioeducativas. Os alojamentos são semelhantes a celas, as paredes são sujas, a ventilação e iluminação, precárias. As salas de aulas são bastante pequenas, e o espaço de circulação ao ar livre se restringe à quadra esportiva, não havendo espaço para uma "vivência com características de moradia", como é preconizado pelo Sinase. (MENICUCCI; CARNEIRO, 2011, p.6)

De acordo com Rocha et al (2016) os alojamentos utilizados pelos jovens internos, apresentam-se como as celas dos presídios adultos, seja em função do número de indivíduos por alojamento, seja em função da estrutura física que se apresenta inadequada e insalubre. Ainda de acordo com estes autores fica constatado a diferença presente entre a execução da medida socioeducativa e o que é preconizado pela lei.

No que se trata ao agente, é pressuposto a existência de uma local para guarda de pertences pessoais, local para as atividades de segurança como revista aos visitantes e um espaço para o armazenamento dos equipamentos utilizados para contenção e prevenção de ocorrências de segurança, o que nem sempre existe, ou não possuem uma estrutura com todos os recursos necessários.

5 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta seção tem como objetivo apresentar a metodologia utilizada para a construção desta pesquisa, explicitando os aspectos relacionados à escolha do método, coleta e análise de dados. A tipologia da pesquisa é de natureza descritiva, com análise de caráter qualitativo e os dados analisados foram obtidos por meio de estudo de campo.

a) Pesquisa Descritiva

A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado para estabelecer também uma relação entre as variáveis propostas no objeto de estudo em análise. No caso desta pesquisa, foi a descrição de variáveis propostas que são a organização, as condições e as relações de trabalho e a partir delas, uma análise relacional com o impacto na saúde mental do Agente de Segurança Socioeducativo.

b) Coleta de Dados

Para a coleta de dados, foi feito um estudo de campo que é um método em que se focaliza uma comunidade, que pode ser uma comunidade de trabalho, de estudo, de lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. No caso desse trabalho, não houve possibilidade de se fazer observação direta das atividades do grupo estudado e, por isso, a pesquisa é desenvolvida por meio de entrevistas de membros para capturar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo.

Foram aplicadas entrevistas de forma semiestruturada. A entrevista é uma importante técnica para a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano, no sentido de se alcançar informações a respeito do que as pessoas sabem, das suas crenças, expectativas, desejos, pretensões e atitudes passadas. (GIL, 2008). Uma entrevista com roteiro semiestruturado, segundo Gil (2002), deve possuir um roteiro com as perguntas principais a respeito do assunto, mas ao longo da entrevista, outras questões que forem pertinentes ao momento podem ser abordadas. O roteiro de entrevista utilizado se encontra no apêndice A. Ele foi desenvolvido buscando a abordagem, principalmente, dos seguintes aspectos: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.

Participaram deste estudo seis Agentes de Segurança Socioeducativo: quatro deles exercem, hoje, atividades de caráter administrativo na Cidade Administrativa de Minas Gerais, mas que já trabalharam dentro do complexo Socioeducativo e dois que exercem suas atividades nos centros socioeducativos. Todos do sexo masculino, com idade entre 34 e 45 anos. A escolha desses agentes se deu por acessibilidade tendo em vista a natureza do trabalho e o acesso mais restrito aos centros socioeducativos.

A partir da utilização dessas técnicas de pesquisa foi possível analisar em que medida as questões sobre organização, relações e condições de trabalho do agente de segurança socioeducativo suscitam a fragilização da saúde mental do profissional.

c) Análise Qualitativa

Em relação à utilização da metodologia qualitativa, Marconi e Lakatos (2006) destacam que essa metodologia permite uma análise e interpretação de maior profundidade, fornecendo um diagnóstico mais detalhado a respeito das investigações. O método escolhido foi a Análise de Conteúdo de Bardin. Bardin (2006) refere que a análise de conteúdo consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. [...] A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não). (BARDIN, 2006. p.38)

Percebe-se que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados. Como afirma Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”. Essa análise, é pautada em procedimentos ordenados e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Após a realização das entrevistas e transcrição das informações, os temas com maior ocorrência nos discursos foram agrupados em categorias. Em seguida, essas categorias foram reagrupadas em novas três categorias: condições de trabalho, relações de trabalho e organização do trabalho. Buscou-se ainda uma articulação dessas categorias com o esboço teórico do presente trabalho, de forma a tornar a

aprimorar a compreensão e interpretação da realidade pesquisada, e desenvolver novas reflexões para a relação do trabalho com a saúde mental no ambiente estudado.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo é dedicado à apresentação e análise dos resultados das entrevistas realizadas. As informações foram divididas em categorias escolhidas a partir da classificação dos temas e elementos em comum que foram coletados no decorrer das entrevistas.

6.1 Os entrevistados

Participaram das entrevistas seis Agentes de Segurança Socioeducativo: quatro deles exercem atividades de caráter administrativo na Cidade Administrativa de Minas Gerais, mas que já trabalharam dentro do complexo Socioeducativo e dois exercem suas atividades nos centros socioeducativos. Todos do sexo masculino, com idade entre 34 e 45 anos. A escolha desses agentes se deu por acessibilidade tendo em vista a natureza do trabalho e o acesso mais restrito aos centros socioeducativos.

6.2 Categorias

A partir das informações coletadas com as entrevistas e com as observações feitas durante o mesmo período, optou-se pela separação em sete categorias temáticas para a exposição das perspectivas dos entrevistados acerca da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo e de que maneira isso impacta em suas percepções de prazer e sofrimento no trabalho de segurança. São essas categorias: Ser um Agente Socioeducativo; Relacionamentos no Trabalho; O Trabalho e as Previsões Legais; A Escala de Trabalho; A Rotina; A Estrutura Física e os Recursos Materiais; e As Sugestões de Melhorias.

6.2.1 Ser um Agente Socioeducativo

Essa categoria reúne as percepções dos entrevistados acerca do conceito que esses profissionais têm sobre a carreira, do que eles interpretam o que é “ser um agente” e qual o papel que eles exercem na vida do jovem. Além disso, são apresentadas as verbalizações sobre os fatores que os levaram a escolher a carreira de Agente Socioeducativo e o que os motiva a ser um agente. Dentro do assunto sobre a escolha da profissão, foram levantadas questões como a estabilidade, a busca por um emprego público, o interesse pela área de segurança e até mesmo a

viabilidade salarial em detrimento a outras oportunidades de emprego ao se tratar da escolha da profissão.

Na época quando eu entrei, eu não assim (...) muita noção do que é ser o Agente, na verdade eu prestei o concurso e fui aprofundando na carreira, e atribuindo e ganhando espaço e crescendo na carreira (ENTREVISTADO 1)

No primeiro momento foi uma oportunidade de um cargo público, depois veio interesse pela carreira mesmo. (ENTREVISTADO 2)

Na época eu prestava concurso para área de segurança e entre os concursos que eu tinha passado, esse que deu continuidade. (ENTREVISTADO 3)

Sempre gostei das atividades de segurança. Servi exército e gosto dessa área. (ENTREVISTADO 5)

Na época vi o concurso e achei interessante. Gosto da área da segurança. (ENTREVISTADO 6)

É interessante destacar que algumas falas se contradizem a respeito desse tema como, por exemplo, o caso entrevistado 4 que considera que a questão salarial foi um critério relevante para a escolha da profissão, mas ao ser questionado sobre o salário, afirmou que achava que poderia melhorar.

Por uma questão de emprego na época, estabilidade... optei por fazer vários concursos. Um dos que eu passei foi o socioeducativo e aí a questão salarial foi o que pesou. (ENTREVISTADO 4)

O salário é aceitável. Acho que o aumento seria uma motivação, mas é aceitável. Dá para sobreviver. Pelo trabalho, eu acho pouco. (ENTREVISTADO 4)

Quanto a motivação para ser um agente, surgiram temáticas como o reconhecimento que a carreira vem conquistando com o passar dos anos, o contexto desafiante e a prestação de um serviço voltado para o interesse público atingindo tanto a sociedade quanto o jovem. Além disso, a estabilidade do cargo público e a remuneração também foram mencionadas.

A carreira é nova, acho que meu concurso foi o segundo e depois só teve mais um concurso. Pouco tempo, mas teve um crescimento imenso do reconhecimento da função (...) o fato de estar na segurança pública também é um reconhecimento da atividade que é executado. (ENTREVISTADO 1)

A carreiras em si, é instigante. Os desafios me movem. O salário também, é um plus da carreira. (ENTREVISTADO 2)

A remuneração, mas tudo que faço, dou meu melhor. (ENTREVISTADO 3)

Acho que a esperança de ajudar e fazer algo melhor por alguém né... e também, vamos ser sinceros, o salário... eu preciso pagar minhas contas. (ENTREVISTADO 4)

Saber que eu posso estar ajudando alguém a ser melhor e a entender como é viver em sociedade. (ENTREVISTADO 5)

Eu me acostumei com a profissão. E, sendo sincero, é um cargo público, não penso em abandonar isso. (ENTREVISTADO 6)

Dentro da temática sobre o que é ser um Agente Socioeducativo, percebe-se que existem posicionamentos que tratam a profissão como uma questão de segurança. Em somente um dos casos, o entrevistado tratou sobre o viés pedagógico de maneira direta (ENTREVISTADO 3). Apesar disso, outros três entrevistados demonstram entender o trabalho como um meio de instrução para reinserção do jovem na sociedade. Em um dos casos, o entrevistado demonstrou entender a profissão como uma outra qualquer que seja de caráter público (ENTREVISTADO 2). De modo geral, os entrevistados veem a carreira como um instrumento para o atendimento do interesse público.

É contribuir de certa forma não só com a sociedade, mas com o serviço voltado com a segurança que envolve todos né? É o trabalho junto ao adolescente, principalmente o público que a gente atende que tem toda uma particularidade de desequilíbrio familiar, a desestruturação mesmo, o ato infracional cometido que de certa forma é num período de adolescência bem complexo, então é ter um equilíbrio para trabalhar com esse público porque é muito demandado. (ENTREVISTADO 1)

Ser um servidor com todas suas regras, seus bônus e seus ônus e lidar com o público da nossa carreira que é o adolescente. (ENTREVISTADO 2)

Uma carreira interessante, tem que caminhar alinhado com o pedagógico e com a segurança. (ENTREVISTADO 3)

É trabalhar com menores que cometem o ato infracional e tentar reinserir eles na sociedade. (ENTREVISTADO 4)

Prestar um serviço para sociedade. Mesmo que as vezes não pareça, é um serviço que influencia no andamento da sociedade ao reinserir esse jovem. (ENTREVISTADO 5)

Ser responsável por instruir e acompanhar jovens, influenciando eles de maneira positiva. (ENTREVISTADO 6)

Como visto no tema anterior, os entrevistados acreditam, de modo geral, serem partes responsáveis do processo de reinserção do jovem na sociedade. Sobre isso, dentro da temática do papel que o agente pode exercer na vida do jovem, todos os entrevistados responderam que acreditam que sua função carrega consigo um papel importante para a vida do jovem privado de liberdade.

Sem dúvida, inclusive, na prática pude presenciar, porque a gente tem a equipe técnica e a de segurança e na segurança, alguns agentes viravam referência para alguns adolescentes. Alguns assuntos que eles não tratavam e não conseguiam compartilhar no atendimento técnico, eles tinham confiança de tratar com o agente que, posteriormente, conseguia passar isso para gestão como para equipe que monta o caso, faz o Plano Individual de Atendimento (PIA) que é o acompanhamento do adolescente. (ENTREVISTADO 1)

Acredito que sim, com boas condições de trabalho, amparo social, de saúde, de capacitação... é importante. (ENTREVISTADO 2)

Sim, com certeza. Fundamental. (ENTREVISTADO 3)

Com certeza, primeiro que eles te observam o tempo inteiro e às vezes eles tentam conversar e você tem oportunidade de mostrar que existem outro caminho. É uma referência mesmo. (ENTREVISTADO 4)

Sem dúvida. Mesmo tendo essas situações de rebeldia, muito jovens estão ali porque não tiveram referências em casa e para muitos, nós agentes, somos a referência. Eles nos observam, alguns já falaram que quando saíssem queria ser agentes também. (ENTREVISTADO 5)

Sim. Tenho que ser exemplo e as vezes até amigo. Muitos pedem conselhos, desabafam... confiam em nós. (ENTREVISTADO 6)

6.2.2 Relacionamentos no trabalho

Essa categoria abrange as relações de trabalho. Foram separadas em três temáticas que correspondem aos vínculos interpessoais mais explícitos e recorrentes condizentes à carreira do Agente de Segurança Socioeducativo. São essas temáticas o relacionamento do agente com a chefia, com outros agentes da carreira e com os jovens privados de liberdade. No que se trata do relacionamento com a chefia foi verbalizado, de modo geral, um bom relacionamento dos agentes com os superiores. Talvez essa tendência esteja ligada ao fato do temor a represálias, em função da questão hierárquica existente.

Desde a entrada, foi tranquilo, nunca tive divergência com meus gestores. (ENTREVISTADO 1)

Sempre normal, com um respeito hierárquico, nunca tive problema com meus diretores. (ENTREVISTADO 2)

Eu acho que tem que cumprir a hierarquia, tem que te respeitar independente se eu gosto de você ou não... se você fizer algo que não é legalizado ok, mas se tiver dentro das leis eu tenho que cumprir. Tem que obedecer. Se eu precisasse me dirigir a um diretor, eu só iria até ele e conversava... tinha esse acesso. Era bem acessível, nunca teve dificuldade não. (ENTREVISTADO 4)

Tranquila, não tenho o que reclamar. (ENTREVISTADO 6)

O entrevistado 5, apesar de achar a relação tranquila como os outros 4 entrevistados acima citados, enfatizou a dificuldade de alguns superiores em relação ao trabalho em equipe, mas afirma que apesar da hierarquia, é necessária uma relação de coleguismo.

Tranquila. As vezes aparece alguém que não sabe trabalhar em equipe. Mesmo sendo superior e tendo a hierarquia a se seguir, a relação tem que ser de camaradagem. (ENTREVISTADO 5)

O entrevistado 3 levanta uma questão incomum entre os demais entrevistados que é a relação com superiores que ocupavam cargo comissionado, mas não eram da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo. Ele aponta dificuldade de relação, quando é esse o caso, porém quando a chefia é colega de carreira, que conhece a profissão, o relacionamento melhora. Isto pode ser um indício de corporativismo, isto é, uma defesa exclusiva dos interesses profissionais por parte de uma categoria funcional que, nesse caso, seria reforçado pela dificuldade de ser coordenado por alguém de fora da carreira.

No início, eram comissionados, que eram foram da área, e gerou impasse. Depois foi alinhando porque muitos colegas foram se tornando diretores, pessoas que tinham expertise profissional para aquelas tarefas e sabiam o que cobrar dos profissionais. (ENTREVISTADO 3)

Além disso, dois dos entrevistados tiveram a experiência como diretor de unidade e compartilharam suas percepções acerca disso. O primeiro, descreveu a relação como tranquila e pacífica, com espaço para diálogo, entretanto o segundo, descreve a experiência como um cenário conturbado.

Eu consegui conduzir bem minha equipe. Eu nunca tive alguém que eu possa dizer que atrapalhou o serviço ou foi contra... sempre acatavam aquilo que era trabalhado, até mesmo porque eu abria muito

espaço para ouvir minha equipe e isso ajudou muito na relação. (ENTREVISTADO 1)

Como diretor tive vários problemas com outros servidores que não entendiam o que eu entendo como ser servidor. Agente segue uma legislação e não uma vontade própria. (ENTREVISTADO 2)

Outra temática, se trata da relação entre colegas de carreira, ou seja, a relação de agentes com seus pares, em um contexto de mesmo nível hierárquico. Sobre esse tema, são verbalizadas situações que demonstram um ambiente propício a um clima de conflito, justificado pelo argumento de que relações interpessoais são complicadas e que existem perspectivas diferentes. Alguns ainda citam a questão da carga horária de um plantão e o público trabalhado. Apesar de tudo, os entrevistados afirmam que quando conduzido de maneira tranquila – “dentro de um profissionalismo” como citado pelo entrevistado 2 – e sob a prerrogativa de que o bom relacionamento e a convivência são fatores necessários, sendo possível, assim, se manter um ambiente tranquilo.

Tranquilo. É claro que é um ambiente que gera alguma intriga. Pelo menos, meu jeito, minha personalidade, nunca tive divergência com os colegas não. Consegui levar isso numa boa. (ENTREVISTADO 1)

Sempre saudável, dentro de um profissionalismo, nada muito para o lado pessoal, sempre fui mais afastado. (ENTREVISTADO 2)

Geralmente tranquilo, mas 12 horas seguidas gera um conflito ou outro. Ainda mais com o público que trabalhamos, que é bem estressante, então as vezes pode ser conflituoso uma divergência de posição. (ENTREVISTADO 3)

Todo relacionamento com pessoa sempre é complicado né... mas eu sempre tive uma boa relação, uma boa entrada nas equipes. Não tive dificuldade com colega de trabalho. Alguns se desentendiam, alguns não gostavam, mas a gente vai tentando lidar para resolver essa situação né. (ENTREVISTADO 4)

Tranquilo. A gente lida com pessoas né? Temos opiniões diferentes, crenças, sonhos, vidas..., mas aqui dentro, a gente está no mesmo barco. (ENTREVISTADO 5)

Tranquila também, um é apoio do outro ali dentro e temos que saber conviver. (ENTREVISTADO 6)

A relação do Agente Socioeducativo com o jovem, é a terceira temática da categoria. Vale lembrar, que na categoria anterior, foram observadas algumas verbalizações em que o agente tinha uma relação de certa proximidade com os jovens e por vezes, eram procurados pelos adolescentes como referências e confidentes.

Alguns agentes viravam referência para alguns adolescentes. Alguns assuntos que eles não tratavam e não conseguiam compartilhar no atendimento técnico, eles tinham confiança de tratar com o agente. (ENTREVISTADO 1)

Eles te observam o tempo inteiro e às vezes eles tentam conversar e você tem oportunidade de mostrar que existe outro caminho. É uma referência mesmo. (ENTREVISTADO 4)

Mesmo tendo essas situações de rebeldia, muito jovens estão ali porque não tiveram referências em casa e para muitos, nós agentes, somos a referência. Eles nos observam, alguns já falaram que quando saíssem queria ser agentes também. (ENTREVISTADO 5)

Muitos pedem conselhos, desabafam... confiam em nós. (ENTREVISTADO 6)

Entretanto, ao serem questionados sobre a convivência e a rotina com os jovens privados de liberdade, os discursos ficaram centrados em um viés, exclusivamente, profissional e legal, em que a imposição das regras de maneira clara e uma intervenção “bem-feita” são as chaves da boa convivência para cinco dos seis entrevistados.

Tranquilo. Eu acho que tem uma metodologia a ser seguida, um regimento disciplinas que a gente emprega. Muitas das vezes, no primeiro momento, o adolescente não aceita sua autoridade e o cumprimento do regulamento. Ele não vai entender no primeiro momento, mas depois de intervenção e demonstração do porquê que ele infringiu o regulamento, que aplicada a sanção disciplinar... ele entende, chora, pede desculpa. Então, assim, a relação vai do céu ao inferno muito rápido, mas o tempo todo tem que mostrar o erro porque muitos não estão acostumados a ouvir “não” e ali ele vai começar a ter disciplina, horário, limite, ouvir que não pode fazer aquilo, coisa que ele não ouvia em casa. Isso é complicado, mas a intervenção bem-feita e tudo bem explicado, você consegue contornar as situações. (ENTREVISTADO 1)

Ótimo, num sentido profissional também. (ENTREVISTADO 2)

Geralmente tranquilo, se você coloca os direitos deles propostos pela ECA e cobre os deveres. Ele entendendo, você não tem problema. Problema é entrar na moeda de troca, porque aí ele não vai te encarar como profissional. (ENTREVISTADO 3)

Cabe também dizer que alguns agentes, além do posicionamento baseado em “seguir o regimento”, apresentam situações características de um cenário muito conflituoso e estressante como no caso dos entrevistados 4, 5 e 6 que relataram um pouco das atitudes de desacatados e agressões – em várias de suas formas – sofridas pelos profissionais e presenciadas com colegas de trabalho.

Quando eu cheguei lá no sistema era muito conflito, hoje alguns ainda são conflituosos. Eles jogam coisas na gente, arremessam sabonete, marmita, fezes, jogam água, ofendem, gritam, xingam... essas coisas, mas a verdade é que indiferente disso a gente tem que fazer eles seguirem o regimento padrão, tem bastante sim, mas tem que fazer andar, não tem outra escolha. (ENTREVISTADO 4)

Olha, de modo geral, aceitável. Não vou dizer que é muito tranquilo, porque não é. Sempre tem um que lidera e influencia os outros. Já presenciei coisas terríveis, agressões verbais, ou até mesmo cuspir em um agente ou jogar fezes... isso é um absurdo. (ENTREVISTADO 5)

Depende de como você age. Você tem que impor respeito, mas não pode ser ditador. Adolescente em geral, nem sempre lida bem com autoridade, e nesse caso, são adolescentes que não respeitaram as leis, então fica mais difícil. Alguns são bem resistentes e agressivos. Principalmente agressão verbal. (ENTREVISTADO 6)

6.2.3 O Trabalho e as previsões legais

A categoria sobre o trabalho e as previsões legais, como o próprio nome demonstra, traz percepções dos entrevistados, por meio da experiência da rotina, sobre assuntos predispostos nas legislações que regem a carreira e no edital do concurso público. O primeiro tema levantado foi a questão da remuneração. Dentro desse tema, verifica-se que três dos entrevistados considera a remuneração suficiente, sem ponderações, porém os demais, consideram o salário aceitável, mas não compatível com as atividades desempenhadas.

Eu acho ele justo. Muita gente, talvez, não fale isso, mas acho justo pelas funções desempenhadas. (ENTREVISTADO 1)

Acho adequado. Pela exigência do concurso que é de nível médio, é adequado. (ENTREVISTADO 2)

Acho bom. Adequado. (ENTREVISTADO 6)

Acho que o aumento seria uma motivação como disse, mas é aceitável. Dá para sobreviver. Pelo trabalho, eu acho pouco. (ENTREVISTADO 4)

Olha, por ser concurso de nível médio, acho bom, mas pelas atividades que executamos, acho que poderia ser melhor. (ENTREVISTADO 5)

O entrevistado 3, se enquadra no grupo que considera a remuneração incompatível com as funções, entretanto, é interessante destacar que houve contradições nas suas verbalizações. Quando questionado qual a motivação para permanecer na carreira, a resposta foi relativa ao salário.

A remuneração, mas tudo que faço, dou meu melhor, e isso é meu lema, ser o melhor no que faço. (ENTREVISTADO 3)

Entretanto, quando questionado sobre o salário, disse não achar o salário ruim, mas que poderia melhorar devido as tarefas e responsabilidades, o que demonstra uma insatisfação com a remuneração.

Não é ruim, mas pelas tarefas e a responsabilidade, acho que poderia ser melhor. (ENTREVISTADO 3)

E, por fim, este mesmo entrevistado, quando questionado sobre melhorias que ele considerava necessárias, cita dentre elas a melhoria salarial.

Estrutural, salarial e segurança pessoal. (ENTREVISTADO 3)

Outro tema levantado durante as entrevistas foi sobre o Curso de Formação Técnico-Profissional, de caráter classificatório e eliminatório pelo qual os candidatos aprovados nas cinco etapas anteriores são submetidos. O tema foi citado por cinco dos seis entrevistados e todos se queixaram, argumentando superficialidade e curta duração do curso. Vale ressaltar, que três dos cinco entrevistados que comentaram sobre o curso de preparação, afirmam que a formação é complementada na prática da atividade e, até mesmo, por meio dos colegas de profissão, ou seja, formação informal a partir da percepção de terceiros.

Achei o curso de formação curto, só 40 dias e muito superficial. Acho que seria bom, levar a gente para conhecer alguma unidade e ver a realidade, na prática. Eu entrei muito cru, meus colegas que complementaram minha formação e minha noção do que era o sistema. (ENTREVISTADO 1)

As atividades são bem delineadas, mas o curso de formação deveria ser melhor estruturado. O edital fala muito da segurança, mas tende muito para o lado pedagógico e o curso é superficial nisso, inclusive o tempo é muito curto. Então tem que aprender fazendo. E não seleciona perfis adequados, acho que tem que melhorar porque tem que ter perfil de segurança, mas também pedagógico. (ENTREVISTADO 3)

A preparação é falha, você sabe o que é mais ou menos, mas não tem preparo psicológico para isso. (ENTREVISTADO 4)

Informação de segurança sim, pedagógica não. O curso de preparação também foi muito superficial nesse aspecto. E não deveria, porque o sistema é socioeducativo, não um prisional. (ENTREVISTADO 5)

Geralmente, na prática que aprendemos mesmo o que vamos fazer, mas o curso de preparação achei muito curto e superficial. Não sei os que tiveram depois de mim, mas o meu, achei bem fraco. (ENTREVISTADO 6)

Por fim, outro tema levantado foi a respeito de licenças/afastamentos que, ocasionalmente, foram utilizadas pelos entrevistados. Ao serem questionados sobre esse tema, dois dos seis entrevistados responderam que precisaram de licença por questões físicas, um acidente de trânsito e uma cirurgia foram as razões. Entretanto, três dos seis agentes necessitaram de licenças por questões de saúde mental. Um deles alega que a razão para tal seria o acúmulo de responsabilidades, porém os demais, apesar de não atribuírem ao trabalho a responsabilidade pelo afastamento, afirmaram que o trabalho afetava de alguma forma, seja no sentido de contribuir para o esgotamento, seja no sentido de que o tempo sem trabalhar foi determinante para a recuperação.

Precisei. Eu tive duas licenças, uma foi uma cirurgia de varizes e a outra foi por um afastamento porque tive síndrome do pânico. Foi um tratamento de dois meses, eu digo que não foi pelo serviço e sim por questões pessoais mesmo, porque eu acumulei muitas coisas. Na época eu estava fazendo faculdade, tinha a família e o trabalho e gerou isso. (ENTREVISTADO 1)

Sim. Questões de saúde. Uma estafa. Fiquei um tempo afastado do trabalho e foi muito importante para minha recuperação. Eu cheguei a um ponto que não tinha mais disposição, minha gastrite atacou por estresse. Foi um período bem complicado. (ENTREVISTADO 5)

Sim. Já tive problemas com depressão e precisei me tratar. Não posso dizer que foi o trabalho, mas confesso que o trabalho me deixava muito mais esgotado nesse período. Fiquei um tempo afastado, me tratei e voltei. Afastar foi necessário mas retornar também, para voltar a me sentir útil. (ENTREVISTADO 6)

É interessante dizer que um dos entrevistados que disse não ter precisado de licença acredita que essa condição está relacionada ao estilo de vida que adota em que opta por não fazer certas atividades que, para ele, são consideradas desgastantes e isso contribui para um melhor preparo psicológico e menor cansaço mental.

Nunca precisei de uma licença... eu acho que isso vai da pessoa né.... Mas eu não nunca precisei nem física, nem psicológica, mas eu sou uma pessoa também que na minha vida, não me desgasto muito, sou uma pessoa que não sou muito de sair, fico mais em casa, então eu não me envolvo com muitas coisas, sou mais tranquilo mesmo e acho que isso me faz de certo modo ser mais preparado psicologicamente ou ter um cansaço mental menor. (ENTREVISTADO 4)

6.2.4 A escala de trabalho;

A quarta categoria trata sobre a escala de trabalho dentro dos temas do tempo de descanso e da escala noturna. Cabe lembrar que a escala padrão é 12x36, ou seja, doze horas de trabalho em modalidade de plantão, podendo ser noturno, e trinta e seis horas de descanso. Entretanto, em algumas ocasiões, existe a possibilidade, caso o agente tenha interesse e a unidade tenha necessidade e/ou disponibilidade, da escala diária, isto é, oito horas diárias, sendo cinco dias da semana. Quando se trata de um agente realizando atividades administrativas, como no caso de quatro entrevistados, a escala possui oito horas diárias, cinco dias por semana. Sobre a temática do descanso, todos entrevistados consideram que a escala 12x36 possui um tempo de descanso suficiente. Três deles afirmaram sem nenhuma ponderação.

Sim, acho que nessa escala é bom o tempo de descanso. (ENTREVISTADO 3)

Acho sim. (ENTREVISTADO 5)

Sim. Acho. (ENTREVISTADO 6)

Um dos entrevistados, levantou um cenário não relatado pelos outros, afirmando que em algumas situações o contexto da unidade exige que essas doze horas de plantão sejam estendidas devido a alguma ocorrência, podendo comprometer o tempo de descanso previsto.

Sinceramente, acho. Nas duas escalas. O sistema tem suas particularidades, por exemplo, as vezes você acaba excedendo sua escala, porque acontece um evento de segurança, você estava envolvido ali como testemunha, você tem que acompanhar e os desdobramentos são seus, que é desde acompanhar o adolescente na delegacia, até faz o IML, você tem que estar ali presente para testemunhar o fato ocorrido, aí, sua escala as vezes prolonga por causa disso. A escala em si, 12x36 ou 8 horas diárias, ela é muito

suficiente, mas a partir do momento que ela excede esse horário, acaba que você não tem o descanso suficiente, aí pesa um pouquinho. (ENTREVISTADO 1)

Dois dos entrevistados também tocaram no assunto sobre a escala 12x36 comprometer a vida social devido aos plantões muitas vezes coincidirem com datas importantes e comemorativas, privando-os de algum tempo com a família.

Na 12x36 o descanso é suficiente sim, agora a diarista, que é uma opção do servidor me atendeu mais pelo final de semana com a família, então esse horário de descanso é compensado pelo final de semana em casa. (ENTREVISTADO 2)

Eu gosto da escala, eu acho que o descanso é suficiente sim, mas a escala do agente ela prejudica a vida social, porque às vezes o dia que você está fora tem um aniversário de família, o aniversário do seu filho. É um tempo a menos que você passa com sua família. Não são todos os lugares que você frequenta, porque como a gente lida com pessoas que cometeram ato infracional é complicado. Talvez esse adolescente pode ir para o sistema prisional então é complicado. (ENTREVISTADO 4)

A respeito da escala noturna, dois dos entrevistados disseram nunca ter feito esse tipo de plantão. Os quatro agentes que tiveram essa modalidade de plantão, afirmaram que é exigido mais atenção alegando ser o período da noite mais propício para eventos de segurança de alta gravidade.

Fiz. Na verdade, as atividades são mais curtas com os adolescentes, a unidade que trabalhava por exemplo, a atividade com adolescente ia até as 11 horas da noite, após isso, era período de dormir deles, onde a gente fazia escala dos núcleos. A escala era só de ronda mesmo, no mais fica mais na coordenação e essa ronda é importante porque muitos casos de tentativa de homicídio entre eles acontecem no período da noite, hora que está tudo apagado, que tem menos gente fazendo ronda... então tinha escala intercalada de cada 15 minutos dar uma ronda e permanecer perto para evitar qualquer procedimento de segurança contra a integridade dos adolescentes. (ENTREVISTADO 1)

Sim. A parte noturna você tem que conferir os pertences dos adolescentes, olhar se está tudo ok, se não tem nada quebrado, portas trancadas, é basicamente isso mesmo. Tem que ter muita atenção porque às vezes, um jovem cisma “hoje eu vou matar fulano” e ele desce da cama de cima e pega um lençol e vai tentar matar o outro... então tem que estar atento porque você está responsável por ele e se acontecer alguma coisa, você não prestar atenção, você vai responder, porque às vezes tem jovens serrando uma grade, tentando

ir embora... então são 12 horas de escala noturna em atenção constante. (ENTREVISTADO 4)

Já sim. Olha, depois que os meninos vão dormir, a gente precisa redobrar atenção. Porque nosso efetivo é mais resumido e é no escuro da noite ali que podem acontecer algumas coisas, como um jovem tentando contra a própria vida ou contra a vida do outro. (ENTREVISTADO 5)

Já fiz. Atenção dobrada. O efetivo de profissionais é menor e a noite é mais propício para ocorrências que demandam intervenção. (ENTREVISTADO 6)

6.2.5 A rotina

Essa categoria reúne as percepções sobre a rotina de trabalho dos agentes. As verbalizações agrupadas nessa categoria tratam dos problemas e desafios, das estratégias utilizadas para resolução desses problemas, da condição em que o agente se encontra ao fim do expediente e dos pontos que menos agradam esses profissionais no trabalho. O tema mais recorrente quando questionados sobre problemas que enfrentam foi a questão da infraestrutura insuficiente e a falta de materiais e recursos para execução do trabalho.

Falta de algo para execução do trabalho, algo que o estado deveria ofertar, para aquele espaço, para aquele público, até para condição de trabalho ser mais adequada. Isso sempre foi um obstáculo para a execução do trabalho. (ENTREVISTADO 2)

A falta de recursos... viatura, ou alguns materiais necessários para execução do trabalho. Isso é um grande dificultador. (ENTREVISTADO 3)

Infraestrutura e recursos, até hoje mesmo aqui no administrativo a gente lida com muitos problemas porque, às vezes, falta uma viatura a gente tem que resolver. (ENTREVISTADO 4)

Falta de recursos para o trabalho. (ENTREVISTADO 5)

A estrutura e falta de viatura, falta de materiais também, às vezes de papel higiênico até. (ENTREVISTADO 6)

Outro tema levantado por dois dos entrevistados se trata de uma questão relacional em que os agentes relatam de maneira negativa, relacionamento dentro da unidade.

Como eu disse, o relacionamento é complicado. (ENTREVISTADO 4)

Acho que o conflito com os jovens (...).(ENTREVISTADO 5)

Além disso, um dos entrevistados também tratou de uma questão relacional, porém em um ponto mais formalizado que é o caso da hierarquia dentro do sistema. O agente verbalizou que cobranças geram entraves, mas, mesmo considerando como problema, alega que isso faz parte da profissão.

Hierarquia. Porque cobrança gera entraves, mas isso é da profissão. (ENTREVISTADO 3)

Outros dois temas, levantados pelo entrevistado 1, tratam de assuntos diferentes, mas se relacionam de alguma forma. O primeiro foi a respeito do quantitativo excessivo de jovens em algumas unidades. O Agente diz que a capacidade extrapolada é um grande inconveniente devido à natureza das atividades de um sistema socioeducativo em que existe uma oferta de serviços mais específicos como as atividades escolares e culturais. Segundo o entrevistado, o excesso de adolescentes impacta no cumprimento das funções.

Acho que os maiores problemas é a unidade com a capacidade acima do ideal, porque você tem um público que você tem que ofertar, atividades, escola... e se o público está acima da sua equipe, acima da capacidade da unidade isso vai impactar direto no seu trabalho. (ENTREVISTADO 1)

Durante sua fala, ao se tratar do excesso de jovens em algumas unidades, o entrevistado cria uma relação, de maneira sutil, entre o número de jovens e o número de profissionais que compõe uma equipe, ou seja, manifesta a existência de uma proporcionalidade entre os dois quantitativos e é nesse ponto em que o tema referente à deficiência do quadro de profissionais se relaciona com o tema “número excessivo de jovens em algumas unidades”, conforme aponta o entrevistado 1.

Além disso, tem a baixa de quantitativo de servidores também que é um grande dificultador. (ENTREVISTADO 1)

Essa questão foi reforçada pelo entrevistado 4, quando questionado sobre o que menos o agradava no trabalho.

As dificuldades com falta de estrutura, falta de servidor, acho que isso é complicado. (ENTREVISTADO 4)

Por fim, um último assunto levantado nesta categoria, refere-se à saúde mental dos jovens. Segundo o relato do entrevistado, tem ocorrido um aumento de casos de adolescentes com problemas de saúde mental e esses casos demandam uma atenção especial. De acordo com o agente, as unidades nem sempre possuem estrutura adequada para esse contexto, ocorrendo ocasiões em que um atendimento externo é necessário. Além disso, o tratamento precisa ser diferenciado no sentido em que um jovem nessa condição exige um agente disponível para ele.

Da mesma forma, a gente tem problema com aumento do quadro de saúde mental, porque a unidade não tem uma estrutura específica para tratar esses casos que demandam muito mais que um adolescente que não sofre disso. O encaminhamento é diferenciado, tem que ter um agente disponível para ele e dentro da unidade, não tem condição adequada que tem até que levar a atendimentos externos. (ENTREVISTADO 1)

Diante dos relatos de problemas, os entrevistados também foram questionados sobre as estratégias utilizadas para lidar com esses problemas. Sobre a questão estrutural e material, a resposta, de modo geral, tangenciou a ideia de uma necessidade de adaptação por parte dos agentes.

Adaptação ao meio. O trabalho tem que fluir, então a gente tinha que pensar alternativas, talvez não o que fosse ideal, mas que o trabalho acontecesse. (ENTREVISTADO 2)

Resolver com o que tiver ao alcance, adaptação constante. (ENTREVISTADO 3)

O segredo para lidar com tudo é ter paciência e saber lidar com situações. Você tem que ser paciente sim e saber se adaptar e resolver aquela situação ali... um imprevisto... que são muitos. (ENTREVISTADO 4)

Quanto a falta de recurso... é adaptar. Trabalhar com o que tem. (ENTREVISTADO 5)

Lidar e adaptar ne? Não tem muito o que fazer. (ENTREVISTADO 6)

O entrevistado 5, durante a entrevista verbalizou que umas das situações que menos gosta no trabalho é, justamente, esse processo de se adaptar diante a escassez de recurso, pois, de acordo com ele, isso torna o trabalho mais desgastante.

Lidar com essas situações de falta de recursos. Torna o trabalho mais desafiador e mais cansativo mentalmente porque você fica, constantemente, pensando em estratégias para superar alguma situação. (ENTREVISTADO 5)

As estratégias apresentadas pelos agentes que consideram questões relacionais como problemas, abordaram uma proposta de resolução pacífica e eficiente de conflitos, baseando-se em diálogo e reconhecimento das posições que cada indivíduo ocupa dentro da organização.

Com os jovens é conversa e respeito, claro que se colocando em posição de autoridade, mas não sendo autoritário. É diferente. (ENTREVISTADO 5)

Sobre a relação hierárquica Sempre uso a estratégia de resolver em 12 horas. Não leve para casa e a sua equipe é a mesma no próximo plantão, então resolva os problemas, lave a roupa suja. (ENTREVISTADO 3)

O entrevistado 1, relatou sobre a falta de servidores, sobre esse assunto, ele manifestou que o recurso é lidar com a situação e aguardar a abertura de um concurso para a entradas de mais profissionais.

Sobre falta de profissional, é realizar concurso, não tem nada que nós podemos fazer. Vamos lidando com a situação como der e aguardando. (ENTREVISTADO 1)

Sobre a questão da saúde mental dos jovens, o entrevistado 1 também expôs que o recurso é a adaptação à realidade.

Sobre saúde mental, a gente foi se adequando... o atendimento ao adolescente é diário, esses casos as vezes tem dois ou três atendimentos por dia. Às vezes deixa 2 ou 3 agentes cuidando de 8 ou 10 adolescentes numa atividade, nesses casos, tem que ser turma mais reduzida. Então no sistema você tem que ir se adequando à realidade... adaptação constante, não dá para engessar nada, tem que trabalhar com o que apareceu no dia. (ENTREVISTADO 1)

Vale ressaltar que, o entrevistado 1, não se pronunciou sobre as estratégias cabíveis para os problemas do quantitativo de jovens que extrapola a capacidade da unidade.

Outra temática dessa categoria relaciona-se à como o agente se sente após um dia de trabalho. Cabe dizer que o questionamento foi feito de maneira ampla, ou seja, não se limitou a um viés específico, mas sim, deixou aberto ao entrevistado para fazer suas considerações. Cinco dos seis entrevistados relataram sair da unidade muito cansados, física e psicologicamente.

Extremamente cansado, inclusive para motivar equipe eu dizia que era bom sair cansado, mas com dever cumprido, sem ninguém machucado, ferido, sem evento de segurança grave, ia embora exausto porque dentro da unidade você anda e conversa o dia inteiro porque o adolescente demanda intervenção mas diálogo diário também. É bem desgastante um plantão mas sai com dever cumprido. Bem cansado. (ENTREVISTADO 1)

Dependendo do plantão e do perfil dos adolescentes que estão lá, eu diria que bem estressado. Muito estressado. Porque tem situações que você já conhece o perfil porque já teve um análise e adaptação, se alguns são desligados, muda o perfil então tem que delinear as novas estratégias e dependendo de quem tiver na equipe com você, isso será conflituoso, aí será necessária uma intervenção e gera estresse. (ENTREVISTADO 3)

Extremamente cansado, extremamente esgotado, às vezes com muita raiva... tem dias que a gente sai tranquilo. Tem dias que é bem tranquilo, mas na maioria é muito estressante mesmo. Exige muita atenção, então você sai com a mente cansada... é um ambiente hostil e às vezes você nem sabe se você vai sair, porque pode ser que tenha um motim, uma manifestação deles, uma rebelião e você nem saia vivo... pode acontecer porque não né? Então pode algum jovem jogar algo em você e você se machucar... então é complicado trabalhar com prevenção e com intervenção você precisa de atenção constante. (ENTREVISTADO 4)

Exausto. O trabalho é puxado. Existe atenção constante. As vezes não é fisicamente cansativo, apesar de ficarmos em pé e andar bastante, mas mentalmente é cansativo. Porque a gente lida com o imprevisto. Não existe rotina. (ENTREVISTADO 5)

Morto. Lidar com adolescente não é fácil, os que dão trabalho, é óbvio, mas até os mais bonzinhos, sinto que são carentes, querem conversar, perguntam coisas, brigas entres eles de bater boca, isso é bem cansativo. A cabeça chega a doer. (ENTREVISTADO 6)

Uma verbalização muito relevante foi levantada pelo entrevistado 4. O agente relatou sobre a necessidade de um preparo psicológico para conduzir as tarefas da rotina condizentes ao profissional da carreira, pois, segundo o entrevistado, existem situações em que os agentes são ameaçados pelos adolescentes e as ameaças envolvem o próprio agente assim como familiares. Condizente a isso, o entrevistado também pronunciou que existe uma falta de informação sobre o suporte que o sistema possui para o servidor, alegando que muitos profissionais não sabem que podem recorrer a esse meio em situações de fragilidade da saúde mental. Em complemento, o agente entrevistado ainda disse que acredita ser viável pedir para entrar com licença em alguns momentos para que o indivíduo possa ter um descanso mental, pois considera o ambiente estressante.

E a pessoa tem que ser preparada, psicologicamente, porque tem uma ameaça aqui uma fala ali “olha, eu conheço seus filhos”, “sabe seu marido ou sua esposa eu vou fazer algo com ele” ou então “amanhã quando eu sair eu vou te esperar aqui na saída do seu plantão e vou te matar”. Existem essas coisas, então precisa sim de um preparo psicológico para lidar com isso. E a gente também tem um pouco da falta de informação em relação a isso... hoje aqui no administrativo eu sei que tem um suporte que o agente pode buscar, mas nem todo mundo sabe. Por exemplo, aconteceu um caso de um servidor que teve um surto dentro da unidade e a gente precisou ir lá ajudar a resolver, buscar ajuda, porque ele estava com uma carga de trabalho muito pesada, não estava dando conta, então às vezes o psicológico não dá conta mesmo. E, às vezes, a gente pensa que pode não acontecer, mas às vezes é necessário sim pegar uma licença, tomar um tempo para descanso e acredite aqui no administrativo a gente vê isso acontecer muito, tem muita gente que precisa parar um tempo para esfriar um pouco a cabeça, descansar um pouco, porque é estressante o ambiente. (ENTREVISTADO 4)

O entrevistado 2, não se queixou de cansaço mental ou físico como os demais, mas enfatizou que lidar com o adolescente do sistema é diferente de lidar com um adolescente em liberdade. Segundo o entrevistado, para o jovem privado de liberdade é necessário apresentar regras de convivência que, normalmente, são apresentadas a um indivíduo na convivência familiar e social, mas que é ausente em parte dos jovens do sistema.

Normal, ia para casa, com filho, esposa, casa para cuidar. Nunca foi um impedimento para mim, sempre separei casa do trabalho. Lidar com adolescente do socioeducativo é diferente de lidar com um adolescente que a gente cria dentro dos nossos meios e nosso berço. No sistema, você não imputa uma educação social por si só, você imputa regras de convivência, mas nunca tive dificuldade de lidar com isso. (ENTREVISTADO 2)

Ainda tratando da rotina dos profissionais, os entrevistados foram questionados sobre o que menos os agradava no trabalho. As respostas foram muito diferentes entre si. O primeiro entrevistado apontou os conflitos dentro da unidade, alegando que o foco dos profissionais é a prevenção, entretanto, em alguns momentos, se faz necessária a intervenção e é essa situação que o incomoda, pois, segundo o entrevistado, se houve a intervenção significa que a prevenção foi falha.

A gente enquanto agente, a pior coisa que a gente tem é um tumulto na unidade. Enfrentar rebelião e motim... tudo que a gente evita. Talvez isso é o que eu menos gosto. A gente faz tudo para não acontecer, então as vezes pega de surpresa. É ruim quando deixa isso acontecer, porque a gente trabalha com prevenção, então se chega a isso é sinal de que algo falhou. (ENTREVISTADO 1)

O segundo entrevistado, porém, disse não ter nada a se queixar, mas, na mesma fala, também levantou pontos como falta de condições para realização do trabalho, que segundo ele, se aprende a lidar e também a questão da escala de plantão em relação ao ambiente de trabalho. Alega não se incomodar com a escala em si, isto é, não se importa de ficar doze horas ininterruptas de serviço, porém o ambiente, por ser de segurança, restringe o profissional a ter acesso a realidade externa à unidade.

Não tem nada que eu não me sinta feliz no trabalho. Tem momentos que nos chateiam. Faltar condição de trabalho, chateia, mas a gente aprende a lidar. Tem gente que reclama da escala 12x36, mas nem acho que seja a escala e sim o ambiente. 12x36 de fato não uma das mais agradáveis, porque o ambiente te limita muito na convivência de fora, você fica 12 horas sem contato com ninguém porque o ambiente não permite. (ENTREVISTADO 2)

O entrevistado 3, no entanto, se queixou sobre o funcionamento do sistema, afirmando sentir que os adolescentes possuem muita liberdade e que seria mais viável uma maior responsabilização do jovem pelo ato infracional.

Não gosto de sentir que o público que trabalho tem muito liberdade. Acho que falta responsabilização do adolescente para ele entender o porquê de ele estar ali. (ENTREVISTADO 3)

O entrevistado 4, tratou sobre a vulnerabilidade do agente fora da unidade. Disse sentir que a vida social fica comprometida, de certo modo, pois o agente está exposto quando fora do seu posto de trabalho. Ele aproveitou a situação para exemplificar uma situação em que percebe isso.

A questão social fora, a gente está exposto... às vezes você está passando no centro de Belo Horizonte encontra uma pessoa que estava ali no provisório, ela "e aí a gente"... então, assim, do mesmo jeito que pode tratar bem, pode tentar algo contra você, então isso é ruim. (ENTREVISTADO 4)

Por fim, o entrevistado 4 também apontou a falta de estrutura como um dos pontos em que o trabalho não o agrada. Junto a ele, também tiveram as considerações dos entrevistados 5 e 6 que se queixaram da mesma situação alegando tornar o trabalho mais cansativo e difícil, respectivamente.

As dificuldades com falta de estrutura, falta de servidor, acho que isso é complicado. (ENTREVISTADO 4)

Lidar com essas situações de falta de recursos. Torna o trabalho mais desafiador e mais cansativo mentalmente porque você fica,

constantemente, pensando em estratégias para superar alguma situação. (ENTREVISTADO 5)

A infraestrutura falha. Isso dificulta muito o trabalho. (ENTREVISTADO 6)

6.2.6 A estrutura física e os recursos materiais do sistema

Essa categoria traz as percepções dos entrevistados acerca do espaço de trabalho. Os temas levantados pelos entrevistados foram sobre a estrutura física das unidades do Sistema Socioeducativo e queixas sobre os recursos materiais. Todos os agentes entrevistados tiveram alguma queixa a respeito da estrutura física das unidades. Alguns apontaram problemas de falta de manutenção, assim como estruturas antigas e até mesmo adaptações de unidades do sistema prisional para o sistema socioeducativo. Cabe ressaltar, que os entrevistados também verbalizaram que existem unidades que são mais novas e possuem uma estrutura mais adequada.

As unidades... pelo menos a que eu estava eram construções bem antigas, então foram construções que não eram apropriadas para um centro socioeducativo. Eles pegaram uma parte de um presídio e transformaram no centro socioeducativo. Aproveitaram um espaço. Então algumas coisas delas não eram adequadas... assim como a manutenção era essencial... tinha muito mofo, infiltração, parede descascando, alguns ambientes não condiziam com o que era para ser executado, por exemplo, a unidade que eu trabalhava ela tinha um poste no meio do corredor porque foi criado a unidade em volta daquilo, então não era apropriado para o local... cada unidade tem sua particularidade. Tem unidade muito bem montada, bem dividida, construções novas. (ENTREVISTADO 1)

Toda estrutura que envolve segurança pública tem que ser melhorada. No caso, fisicamente, precisa de reforma, devido a precariedade da alvenaria e infraestrutura. Tem suas limitações e a gente tem que superar. (ENTREVISTADO 3)

Cada centro é uma estrutura, eles não são padrão. Uns são mais novos, outros bem antigos, uns foram uma adaptação para atender o socioeducativo. (ENTREVISTADO 4)

Além de que tem infiltrações, as vezes alguns lugares molham e mofam... os banheiros também são ruins e nem é porque os jovens destroem as coisas. Banheiros para servidores também não são bons. (ENTREVISTADO 5)

Estrutura antiga, precisa de manutenção, muita infiltração, muito mofo. Tenho problemas com rinite e as vezes isso complica muito minha situação. (ENTREVISTADO 6)

Foi abordada, também, a questão de muitas unidades não serem adequadas para os profissionais, assim como para os jovens considerando se tratar de uma política pública que deveria ter o investimento necessário para atender de maneira eficiente o interesse público.

Dentro do razoável. Agora, depende do que a gente considera adequado né? Eu entendo que não seja o ideal quando a gente vislumbra uma política pública, mas não deixa de ser adequado. Pode melhorar, considerando uma política pública (...) Os banheiros são bem precários. (ENTREVISTADO 2)

Outro ponto levantado por dois dos entrevistados é o fato de que, em algumas unidades, o refeitório dos adolescentes é comum ao dos profissionais o que, segundo esses entrevistados, não é viável, pois existe um clima de atenção até mesmo na hora da refeição, além do que exige maior higienização, afinal são mais indivíduos comendo em um mesmo local.

Tem refeitórios que não são bons, às vezes agentes comem no mesmo refeitório e é mais gente comendo no mesmo lugar então higienização é muito mais exigida. (ENTREVISTADO 4)

Olha... Não posso dizer que é péssimo, mas adequado também não é... tem unidade em que a gente faz refeição junto com os jovens, não acho isso adequado, porque nem para comer a gente tem um momento para relaxar. (ENTREVISTADO 5)

Além da estrutura física em si, houve queixas também sobre a falta de material básico para a rotina do agente.

Às vezes, não tinha um armário para você guardar seus pertences ou armários bem danificados... às vezes não tem cadeira... são coisas assim que parecem básicas, mas que acontecem e complica né? Porque são itens básicos necessários. (ENTREVISTADO 4)

6.2.7 As sugestões de melhorias

Essa categoria agrupa as sugestões de melhorias apontadas pelos agentes ao serem questionados sobre esse assunto durante as entrevistas. O tema mais recorrente foi a questão estrutural e material. Todos os entrevistados abordaram sobre esse tema.

Uma melhora na condição de trabalho tanto material quanto estrutural. Por exemplo, temos dificuldade com veículos, aqui no administrativo, temos que encaixar os recursos. (ENTREVISTADO 1)

Acho que essa questão dos recursos que, na maioria das vezes, está em falta. (ENTREVISTADO 2)

Estrutural, salarial e segurança pessoal. (ENTREVISTADO 3)

Acho que uma mudança na estrutura física. (ENTREVISTADO 4)

Infraestrutura. (ENTREVISTADO 5)

A infraestrutura. Sem dúvida. (ENTREVISTADO 6)

Entretanto, surgiram outros temas como baixo efetivo de profissionais que gera sobrecarga de trabalho.

Atualmente, o sistema demanda aumento de servidores. Estamos passando por uma defasagem que é geral e o sistema está sofrendo com isso. (ENTREVISTADO 1)

Surgiram também questões sobre o salário e a organização do trabalho como, tais como a segurança pessoal do profissional e a necessidade de mostrar melhor a realidade da rotina de trabalho para os indivíduos que estão em processo de entrada no sistema como agentes. Além disso, um dos entrevistados tratou sobre a necessidade de maior divulgação e reconhecimento da carreira de Agente Socioeducativo.

Estrutural, salarial e segurança pessoal. Não temos porte de arma e estamos expostos por trabalhar com segurança. (ENTREVISTADO 3)

Mostrar a realidade para quem está em ingressando e acho que aumentar o salário para servir de motivação para o servidor mesmo. Além de, claro, fazer a sociedade conhecer e reconhecer o trabalho do agente socioeducativo. (ENTREVISTADO 4)

Outro tema levantado por um dos entrevistados foi o acompanhamento psicológico. Segundo ele, existem casos que demonstram essa necessidade.

Um acompanhamento psicológico. A gente tem contato com histórias muito triste, ouvimos coisas que nem dá para acreditar. Eu sou adepto a terapia, inclusive faço, e acho que seria interessante isso para os profissionais de maneira eficiente. (ENTREVISTADO 5)

Por fim, como tratado na categoria 6.2.3 (O Trabalho e as Previsões Legais), o curso de formação, apesar de não ter sido levantado como melhoria quando questionados sobre essa questão, foi um assunto recorrente nas verbalizações, com queixas de superficialidade e curta duração, sendo assim, também se enquadrando também, nos quesitos que necessitam de melhorias.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou a análise das vivências dos profissionais da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo, com a oportunidade de identificar em que medida os componentes da psicodinâmica do trabalho suscitam a fragilização da saúde mental desses profissionais. Tendo como referência o objetivo central desse trabalho, buscou-se investigar e compreender como a realidade do sistema socioeducativo, no que diz respeito às condições de trabalho, à organização de trabalho e às relações de trabalho, influi na saúde dos profissionais.

Por meio das narrativas dos entrevistados, concluiu-se que no trabalho dos agentes existem muitas situações desfavoráveis às experiências de prazer no trabalho, não obstante, também tenham sido identificadas situações que proporcionam satisfação. Pôde-se evidenciar o predomínio de entrevistados que relatam um cenário desgastante dentro das unidades de internação do sistema socioeducativo, sustentado pelos sentimentos de demanda constante de atenção e vigilância, remuneração mediana, frustração pela falta de recursos para execução do trabalho bem como de estrutura física, preparação técnica deficiente, clima conflituoso com os jovens, além do sentimento de exposição por se tratar de uma carreira com viés de segurança em que os profissionais estão sujeitos a ameaças e represálias.

As observações durante a pesquisa apontam para uma capacidade dos agentes em ressignificar o sofrimento mesmo expostos a circunstâncias adversas que contribuem para o desgaste físico e emocional do servidor. Sendo observado também o uso de estratégias de adaptação e conformismo em determinados contextos para o enfrentamento desse sofrimento, atingindo exatamente a questão denominada por Dejours (2008) como ponto degradante em que os trabalhadores se conformam com sua realidade, justificados pela sua capacidade de adaptação e pela aceitação de critérios sociais impróprios que classificam certos problemas laborais dentro de uma normalidade.

Pontuou-se nesse trabalho que o aprendizado do ofício da carreira do Agente Socioeducativo se dá, em considerável proporção, de maneira informal, ou seja, por meio da prática e da transferência de experiências dos outros profissionais ao indivíduo recém-chegado ao sistema. O que subsidia essa afirmação dos entrevistados é o fato do curso de preparação ser considerado superficial e não demonstrar, de fato, a realidade do sistema, fazendo com que os profissionais criem

suas expectativas sobre o que é o trabalho de um agente, até que sejam introduzidos às práticas e à rotina. Segundo Dejours (1994), o sujeito não chega ao espaço laboral livre de expectativas. Quando há, então, uma quebra dessas expectativas, poderá ocasionar sofrimento para o trabalhador, como foi observado com os entrevistados que revelaram ter entrado para o sistema com uma percepção superficial da carreira que se manteve mesmo após a realização do curso de preparação.

Os profissionais da carreira enfrentam situações cotidianas que exigem a utilização de capacidade física e mental para a realização das atividades que sustentam o sistema e para garantir a segurança e integridade física dos adolescentes e dos funcionários da unidade. Como se não bastasse, outra situação levantada pelos agentes e identificada como geradora de sofrimento no trabalho foi a necessidade constante de adaptação diante da falta de recursos, estrutura física inadequada, quantidade subdimensionada de profissionais, capacidade das unidades extrapoladas e falta de suporte necessário para jovens em sofrimento mental que exigem maior atenção por parte dos profissionais responsáveis.

Diante disso, pode-se dizer que o agente acaba comprometido na execução de suas atividades, considerando que o cenário atual do sistema não consegue garantir, devidamente, os direitos dos jovens como previsto na legislação que rege o sistema, da mesma forma que não é ideal para o cumprimento das demandas impossibilitando, assim, o agente socioeducativo a exercer suas atividades e cumprir suas obrigações de maneira eficiente, exigindo que esses profissionais se adaptem ao contexto existente. A insatisfação com essa necessidade de adaptação ao contexto para realizar as atividades foi o principal fator elencado pelos entrevistados, o que demonstra ser um importante ponto de melhoria nas condições de trabalho desses profissionais.

Em diferentes contextos, os entrevistados indicaram a utilização de estratégias de enfrentamento para lidar com a realidade, em busca de subterfúgios contra o sofrimento, principalmente, em contexto das relações de trabalho. A título de exemplo, existe a situação em que a hierarquia e as cobranças por parte da chefia geram entraves, como relatado por um dos entrevistados. Nesse caso, as estratégias se baseiam no fundamento de que a hierarquia deve ser respeitada e, se as propostas e ordens da chefia estão dentro do aparato legal, não há o que contestar. Além disso, a situação com diretores de unidades que não pertenciam a carreira e eram somente

possuidores de cargo comissionado, também representava uma conjuntura de conflitos que precisava de estratégias para ser enfrentada.

Ainda a respeito de relacionamento no trabalho, percebe-se que a relação com outros profissionais da carreira é sustentada por uma questão de necessidade, tendo em vista que um agente necessita do outro, dentro de uma proposta de camaradagem, garantindo o bom resultado das intervenções de segurança quando necessário.

Dentro ainda desse tema, outro ponto considerado causador do sofrimento no trabalho é a vivência com os adolescentes privados de liberdade, pois foram relatadas situações alarmantes em que os jovens agem com falta de respeito e violência contra os profissionais. Esse relacionamento torna a experiência laboral mais degradante, mesmo que em ocasiões menos conflituosas, o que é perceptível por meio das falas da maior parte dos agentes entrevistados em que relatam se sentirem extremamente cansados e esgotados após um dia de trabalho.

Em paralelo às estratégias de enfrentamento, também como tentativa de manutenção do aparelho psíquico, ficaram reveladas estratégias que transpassam o ambiente e as atividades relacionadas ao trabalho. A troca da escala 12x36 para uma escala diária com direito aos fins de semana para descanso, possibilitando o lazer e a presença nas comemorações de família e um estilo de vida mais conservador em que locais muito movimentados e perda do tempo de descanso são evitados, foram elencados pelos entrevistados como válvula de escape e método para amenizar os estresses vivenciados no trabalho.

Pondera-se, entretanto, que o uso continuado de defesas, associado às realidades organizacionais do trabalho, às relações profissionais e às condições de trabalho as quais o trabalhador está exposto, quando desfavoráveis, pode implicar o fracasso dessas defesas, potencializando o sofrimento e, por conseguinte, levar o sujeito ao adoecimento. Ao longo da pesquisa, puderam-se constatar três situações de afastamentos temporários em virtude de sofrimentos no trabalho. Uma primeira situação causada por crises de síndrome do pânico; o segundo caso se tratava de um esgotamento, conhecido como estafa, geralmente gerado pela sobrecarga no trabalho; e por fim, um caso de depressão seguido de gastrite nervosa em que o profissional afirma que o afastamento foi essencial para sua recuperação. Nesses três casos, porém, os entrevistados revelaram que conseguiram reestruturar estratégias individuais favoráveis à recuperação de suas saúdes psíquica/emocional e física.

Cabe dizer também que em uma das entrevistas, um agente relatou um caso externo em que um profissional da mesma carreira passou por situações de sofrimento mental e precisou se afastar. O entrevistado terminou sua fala dizendo que, depois de mudar suas atividades para o meio administrativo, pode presenciar muitas situações em que o afastamento é necessário para que o profissional descanse o psicológico pois o ambiente, de fato, contribui para o estresse.

Ademais, com as inferências obtidas ao longo do trabalho, percebe-se que as circunstâncias do trabalho exercem um importante papel na garantia do equilíbrio psicodinâmico entre o prazer e o sofrimento para o trabalhador. Não se pode estar preocupado somente com a eficácia técnica do trabalho, mas deve se voltar ainda para os aspectos de proteção da saúde e para isso é importante evidenciar as necessidades individuais e coletivas, favorecendo a construção de um ambiente harmonioso, cooperativo e que atenda às demandas dos profissionais para realização de suas tarefas. Os discursos dos entrevistados indicam que há muito para se avançar nesse sentido.

É importante sinalizar, também, a observância de algumas limitações na pesquisa. Em razão de um número reduzido de participantes para o estudo, as deduções e resultados alcançados contemplam somente esse grupo específico de entrevistados. Não possibilitando assim, a generalização das impressões para toda a categoria profissional, ou até mesmo para os demais agentes da carreira, não investigados nessa pesquisa. Nesse sentido, recomenda-se que novos estudos sejam realizados, para um maior aprofundamento no tema. Sugere-se que sejam incluídos mais agentes que ainda atuam nas unidades socioeducativas e que, se possível, seja apurada as percepções de agentes de mais de uma unidade, como de forma a viabilizar parâmetros de comparação, e possibilitar que as limitações anteriormente expostas possam ser superadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHÃO, Júlia Issy; TORRES, Camila Costa. **Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel da mediação da atividade**. Rev. Produção, v. 14, n. 6, p. 67-76, 2004.
- ALVARO, José Luiz; GARRIDO, Alicia. (2006). **Ocupación y bienestar**. In A. Garrido (Org.), Sociopsicología del trabajo. Barcelona: Editorial UOC.
- AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicol. rev., vol.20, n.1, Belo Horizonte, 2014)
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70. P.38, 2006. (Obra original publicada em 1977)
- BERTOL, Carolina Esmanhoto; SOUZA, Mériti. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Psicologia científica prof., Brasília, vol.30 n.4, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S14148932010000400012&script=sci_arttext>
- BLANCH, Josep Maria. (2003). **Condiciones de Trabajo**. In J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín (Orgs.), Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos (pp. 42-44). Barcelona: Editorial UOC.
- BOM SUCESSO, Edina. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2ªED.(2007), 2002.
- BORGES, Livia de Oliveira; ARGOLO, João Carlos Tenório. (2002). **Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes?**. Saúde mental e trabalho: Leituras (pp. 271-295). Petrópolis, RJ: Vozes.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental**. Psicol. Soc. vol.19. Porto Alegre, 2007.
- BRASIL. **Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266>.
- BRUCH, Vera Lucia Anzolin; MONTEIRO, Janine Kieling. **Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho**. In M. C. Ferreira, J. N. C. de Araújo, C. P. de Almeida, & A. M. Mendes (Eds.), Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde (pp. 121-140). São Paulo, SP: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.
- CARON, Jean-Claude. **"Os jovens na escola: alunos de colégios e liceus na França e na Europa (fim do século XVIII — fim do século XIX)"**. In: Levi, G. e Schmitt, L. (orgs.). História dos jovens. São Paulo, Cia. das Letras, 1996.

CASTRO, Marcos Tadeu Moraes de. **Uma aplicação dos conceitos de Organização do Trabalho para melhoria do processo produtivo de uma linha de fabricação de placas de circuito impresso**. Unisepe. [online] Ouro Fino/ MG, 2012. Disponível em: <http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/5aplicacao_conceitos.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. São Paulo: Atlas, 1989.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais** (8a ed.). São Paulo: Cortez. p. 98, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992. p. 11-26.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, 14 (3), 27-34., 2004.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Getulio Vargas. 2005

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe. **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15., 2008

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, ed.3, 1996.

FREITAS, Lêda Gonçalves de. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Brasília: Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª. ed. rev. São Paulo: Atlas S.A., 2002. ISBN 85-224-3169-8. Disponível em: <http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>

GRECO, Patrícia; MAGNAGO, Tânia; BECK, Carmem Lúcia; URBANETTO, Janete; PROCHNOW, Andrea. **Estresse no trabalho em agentes dos centros de atendimento socioeducativo do Rio Grande do Sul**. Revista Gaúcha de

Enfermagem, Rio Grande do Sul, p. 94-103, 2013. Disponível em:
<<https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/32897>.>

JACQUES, Maria da Graça Correa; AMAZARRAY, Mayte Raya. **Trabalho bancário e Saúde Mental no paradigma da excelência**. *Boletim da Saúde*. Porto Alegre, Volume 20, n. 1, Jan./Jun.2006.

LANCMAN, Selma; UCHIDA Seiji. **Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2003, vol. 6, pp. 79-90

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em:
<https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historiaii/china-e-india> Acesso em: 18 nov. 2019.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa, Portugal: Edições 70. 1993.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours**. *Psicol. cienc. prof.* vol.15 no.1-3 Brasília, 1995.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

MENICUCCI, Clarissa Gonçalves; CARNEIRO, Carla Bronzo Ladeira. **Entre monstros e vítimas: a coerção e a socialização no Sistema Socioeducativo de Minas Gerais**. *Serv. Soc. Soc, Scielo*, n.107, São Paulo, 2011.

MINAS GERAIS. **Edital SEPLAG/SEDS N.º 09/2013 de 06 de dezembro de 2013**. Disponível em: https://folha-assets.s3.us-east-2.amazonaws.com/uploads/banco_editais/seds-mg/2013/seds-mg-edital-09-2013-agente-de-seguranca-socioeducativo.pdf. Acesso em: 14 abr. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual n.º 15.302, de 10 de agosto de 2004**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=15302&a no=2004&tipo=LEI>

MINAS GERAS, **Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.transparencia.mg.gov.br/>>

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira; ALBUQUERQUE, Bruna Simões; ROCHA, Bianca Ferreira; ROCHA, Paula Melgaço; VASCONCELOS, Maria Aparecida Marques. **Plano Individual de Atendimento (PIA) na perspectiva dos técnicos da semiliberdade**. *Revista 122 Scielo*, São Paulo, n. 122, p. 341-356, abr./jun. 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n122/0101-6628-sssoc-122-0341.pdf>>

MOSCOVICI, Fela. **Equipes Dão Certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994

MUCHINSKY, Paul. (1994). **Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional** (O. Maiz & M. L. Lupardo, Trads.). Bilbao: Editorial Desclee de Brouwer. (Obra original publicada em 1993).

OLIVEIRA, Elisângela Magela. **Transformações No Mundo Do Trabalho, Da Revolução Industrial Aos Nossos Dias**. Revista online CAMINHOS DE GEOGRAFIA, Uberlândia, v. 11, p. 84-96, 2004. Disponível em: <www.ig.ufu.br/caminhos_de_geografia.html>

PUSSIARELI, Danielle Alves Fortuna. **Relacionamento Humano Nas Organizações**, Fundação Educacional e Cultural São José, Rio de Janeiro, ed 7, 2015.

ROCHA, Paula Saraiva; FONSECA, Maria Radharani Santos Rocha; JUNIOR, José Xavier Pereira; SANTOS, Elerson Márcio; SILVA, Clayson de Faria; CUNHA, Cristiane de Freitas. **O adolescente e o sistema socioeducativo**, RMMG, Belo Horizonte, vol 26, sup 8, 2016.

TROCCOLI, Bartholomeu Torres; MURTA, Sheila Giardini. **Avaliação de intervenção em estresse ocupacional**. Psic.: Teor. e Pesq. [online]. 2004, vol.20, n.1, pp.39-47. ISSN 1806-3446.

VELOSO, Ana Carolina Gouvêa Pinto. **Como A Escola É Vista Pelos Adolescentes Em Cumprimento De Medida Socioeducativa De Internação**, UFMG, Belo Horizonte, 2014.

WALTON, Richard. **Quality of working life: what is it?**, Sloan Management Review, v.15, n.1, 1973.

ZANELLI, José Carlos, BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt, RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. 2014.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Quantos anos você tem?
- 2) Há quanto tempo você trabalha como agente socioeducativo?
- 3) Por que você decidiu trabalhar como agente socioeducativo?
- 4) O que é ser um agente socioeducativo?
- 5) Quais as atividades que você desempenha como agente socioeducativo?
- 6) Você é um agente contratado ou efetivo?
- 7) Em que nível da carreira você está?
- 8) Como é a sua escala de trabalho?
- 9) Você acha que o tempo para descanso é suficiente?
- 10) Você faz escala noturna? Me conte um pouco sobre como é que funciona essa atividade.
- 11) Me conte um pouco sobre seu espaço de trabalho. Ele é adequado?
- 12) Como é a relação com seus superiores?
- 13) E com os demais profissionais da equipe?
- 14) Como é o relacionamento com os jovens?
- 15) Você acha que você tenha um papel importante para o jovem que está privado de liberdade?

- 16) Quais são os principais problemas que você lida aqui no trabalho?
- 17) Quais estratégias você usa para lidar com esses problemas?
- 18) Ao final de um dia de trabalho, como você se sente?
- 19) O que te motiva a ser um agente socioeducativo?
- 20) Você já precisou pedir alguma Licença ou se afastar temporariamente do trabalho por alguma razão? Você se sentiria à vontade de falar um pouco mais sobre isso?
- 21) O que você mais gosta no seu trabalho?
- 22) E o que você menos gosta?
- 23) Se pudesse fazer três melhorias no seu trabalho quais seriam?
- 24) O que você acha do salário da carreira?
- 25) O edital e a preparação te deram informação suficiente do que é a carreira?