



UFRGS
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO GRANDE DO SUL
www.ufrgs.br



Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
PPGCoI

INAIARA KERSTING

**“EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E
PROBLEMAS DO SÉCULO XXI”: SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL**

PORTO ALEGRE

2016

INAIARA KERSTING

**“EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E
PROBLEMAS DO SÉCULO XXI”: SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva (Mestrado Acadêmico), junto ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira

PORTO ALEGRE

2016

Kersting, Inaiara

"EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E PROBLEMAS DO SÉCULO XXI": SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL / Inaiara Kersting. -- 2016.

130 f.

Orientador: Paulo Antônio Barros Oliveira.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Enfermagem, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Porto Alegre, BR-RS, 2016.

1. Saúde Coletiva. 2. Saúde do Trabalhador. 3. Psicodinâmica do Trabalho. 4. Saúde Mental. 5. FASE/FEBEM. I. Barros Oliveira, Paulo Antônio, orient. II. Título.

INAIARA KERSTING

**“EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E
PROBLEMAS DO SÉCULO XXI”: SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva (Mestrado Acadêmico), junto ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: ____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo
UFRGS/PPGPSI

Prof^a. Dr^a. Izabella Barison Matos
UFRGS/PPGCOL

Prof. Dr. José Roberto Heloani
UNICAMP

Prof. Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira
UFRGS/PPGCOL

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família – meus pais Ivo e Lucia, meus irmãos Renato e Luciana, meu cunhado Marcus e meu sobrinho Vinícius, pelo apoio incondicional e pelo amparo nos momentos difíceis.

Ao Rafael, meu amor, meu companheiro, que esteve presente nos momentos de maior tensão e abdicação, possibilitando-me toda a estrutura para a finalização deste trabalho, muito obrigada.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul e ao PPGCol pela oportunidade de formação acadêmica.

Ao meu orientador, Paulo Antônio Barros Oliveira, por ter acreditado no meu potencial, pelo suporte necessário e incondicional, inclusive pela concessão da bolsa de estudos que permitiu custear o período de dedicação exclusiva para a pesquisa e para o mestrado.

Aos professores que compuseram minhas bancas e que deram as diretrizes para a construção desta dissertação – Jussara Maria Rosa Mendes, Tatiana Engel Gerhardt, Izabella Barizon Matos, José Roberto Heloani e Álvaro Roberto Crespo Merlo. Agradeço-lhes pela disponibilidade e pela generosidade em contribuírem com este estudo.

Aos colegas do grupo de pesquisa em Saúde do Trabalhador, ao CEDOP e aos seus profissionais, sempre disponíveis e empenhados.

Ao colega Fernando Ribas Feijó agradeço pelo estímulo, pelas discussões e pela base para a realização desta pesquisa.

Aos colegas do mestrado, pela amizade, pelas trocas e pelas reflexões realizadas coletivamente. Agradeço, em especial, ao grupo da UPP de Construção de Projetos e Análise de Dados Qualitativos, Ana Gleisa, Eliane Griebler, Vivian Costa e Talita Abi, pelo comprometimento e pelo apoio mútuo a cada encontro.

Às colegas e grandes amigas, Damiana Carvalho, Cristiane Holzschuh Gonçalves e Tatiana Müller, que, sem dúvidas, fizeram esse período mais rico e agradável.

Aos queridos colegas da disciplina de Psicodinâmica do Trabalho – PDT's, pela importante troca de saberes e pelo apoio profissional.

A todos os amigos que sempre torceram pelo meu sucesso, em especial Roberta Potter, Luiz Dionísio, Juliana Ziegler, Adaiane Baccin, Marcela Nemitiz, Malu

Pacheco, Paula Spezzato e Magda Veríssimo, que acompanharam toda a minha caminhada e vibraram com as minhas conquistas.

À FASE, que, institucionalmente, apoiou toda a pesquisa, especialmente aos setores AIG, por todo auxílio oferecido, e SESMT, que acreditou no trabalho e tem buscado aplicações práticas desta pesquisa, o que constitui um grande reconhecimento.

A todos os trabalhadores e trabalhadoras da FASE, que estiveram junto a mim nessa caminhada – às chefias, aos técnicos, aos agentes, ao grupo de apoio, meus sinceros agradecimentos e a certeza de que isto é para vocês!

A todos que contribuíram para a minha formação como sanitarista, como defensora da Saúde do Trabalhador e do SUS.

Minha gratidão!

*E é só nisso que estou interessado:
um pouco de saúde, um pouco de
honestidade, um pouco de decência.*

Caio Fernando Abreu

RESUMO

Os trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul têm sido identificados como um grupo em grande vulnerabilidade psicossocial para a ocorrência de sofrimento mental decorrente do trabalho. Este estudo teve como objetivo principal compreender a influência do trabalho na saúde mental desses servidores, através da análise das relações laborais lá existentes e de que forma a organização do trabalho está imbricada nesse processo. Os objetivos específicos foram conhecer as percepções dos servidores sobre seu ambiente de trabalho, identificar os efeitos da organização do trabalho no cotidiano dos servidores e identificar as motivações que fazem que os trabalhadores permaneçam na instituição. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, tendo como embasamento teórico a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, utilizando diários de campo e 14 entrevistas realizadas com 13 sujeitos lotados na Comunidade Socioeducativa, no Centro de Atendimento Socioeducativo Regional de Porto Alegre e na Sede Administrativa Padre Cacique, em Porto Alegre. Para os resultados utilizou-se análise de conteúdo de Bardin (2011) e o Software NVIVO. Os principais resultados observados foi lacuna importante no que se refere à saúde do trabalhador na instituição. As situações de sofrimento gerado pelo excesso de horas extras estão configuradas como um dos pontos nevrálgicos do sistema. O déficit de funcionários, a falta de controle nos processos de trabalho e a dependência salarial das horas extras faz com que um número significativo de trabalhadores abdique de sua qualidade de vida em prol de adquirir bens e prover as famílias com maior conforto. Esses pontos, entre outros, acabam desencadeando um elevado número de afastamentos por questões de saúde mental e sofrimento psíquico no trabalho. A possibilidade de criação de projetos e participação nas decisões figuram como importantes auxílios para a manutenção da saúde mental nesse ambiente. Por conseguinte, a permanência na instituição pode ser explicada por diferentes razões como a identificação com a socioeducação, com trabalhos sociais ou comunitários, a remuneração acima do mercado, a possibilidade de crescimento financeiro, as estratégias de defesas e a acomodação profissional. É urgente, portanto, a necessidade de intervenção e melhorias na organização do trabalho nessa população. Assim, uma parceria com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da instituição já foi iniciada e este trabalho têm servido de dados para que este processo seja o mais sumário possível.

Palavras-chave: Saúde Coletiva. Saúde do Trabalhador. Psicodinâmica do Trabalho. Sofrimento. Estratégia de Defesa. FASE/FEBEM.

ABSTRACT

People who work at the Foundation for Social and Educational Service of Rio Grande do Sul have been considered as a highly vulnerable group to the occurrence of mental suffering because of labor. This study aimed to understand the influence of work on those workers' mental health, through the analysis of labor relations, and how the labor organization is interconnected to this process. The study's specific objectives are to get to know the perceptions of the servants on their workplace, to identify the effects of the labor organization in the routine of servants and to identify the reasons for the workers to remain in the institution. A qualitative research, was made as a theoretically based on the Dejours's Psychodynamics of Work, using field diaries and 14 interviews with 13 people who work in the Social and Educational Community, in the Regional Social and Educational Service Center of Porto Alegre, and in the Administrative Office Padre Cacique, in Porto Alegre. For the results we used using Bardin's content analysis (2011) and the software NVIVO. The main results observed were an important gap considering the workers' health in the institution. The suffering situations caused by the excessive overtime work are considered one of the system's essential issues. Workers shortage, lack of control in the labor processes and wage dependency of overtime working lead to a significant number of workers who give up their quality of life in order to acquire goods and provide more comfort to their families. These aspects, among others, end up triggering a large number of absences due to mental health issues and mental suffering at work. The possibility of creating projects and the participation in decisions seem to be an important aid for the maintenance of mental health in this environment. Consequently, different reasons may be used to explain the decision to stay in the institution, such as identification with social education, social or community work, the salary, higher than market average, the possibility of financial growth, the defensive strategies and the professional adaptation. It is urgent the need for intervention and improvements in this population's labor organization. For this reason, a partnership with the Specialized Service of the institution's Safety Engineering and Occupational Medicine has already been created and this study has been giving access to data for this process to be as direct and simple as possible.

Keywords: Public Health. Occupational Health. Psychodynamics of Work. Suffering. Defensive Strategy. FASE/FEBEM.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos participantes	48
Quadro 2 – Categorização	53
Quadro 3 – Relação dos objetivos e das categorias representativas	56
Quadro 4 – Cronograma da pesquisa	118

LISTA DE SIGLAS

AIG	Assessoria de Informação e Gestão
CASA	Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente
CASE	Centro de Atendimento Socioeducativo
CASE POA 1	Centro de Atendimento Socioeducativo Regional de Porto Alegre
CEDOP	Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho
CSE	Comunidade Socioeducativa
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DPM	Distúrbios Psíquicos Menores
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FASE	Fundação de Atendimento Socioeducativo
FEBEM	Fundação Estadual de Bem-Estar do Menor
FUNABEM	Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor
ICPAE	Internação Com Possibilidade de Atividade Externa
ISSL	Sintomas de Stress para Adultos da Lipp
MDC	Modelo Demanda-Controle
PEMSEIS	Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade
PNBEM	Política Nacional de Bem-Estar do Menor
PPG	Programa de Pós-Graduação
PPGCOL	Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
RS	Rio Grande do Sul
SINASE	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SUSEPE	Superintendência de Serviços Penitenciários
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	JUSTIFICATIVA.....	18
1.2	OBJETIVO GERAL.....	19
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
2	A FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL	21
2.1	IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	21
2.2	ASPECTOS HISTÓRICOS.....	22
2.3	AS LEIS QUE REGEM A FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO	25
3	BASE TEÓRICA	28
3.1	SOFRIMENTO MENTAL – INTERSTÍCIO ENTRE SAÚDE E DOENÇA.....	28
3.2	RECONHECIMENTO NO TRABALHO.....	32
3.3	ESTRATÉGIAS DE DEFESA INDIVIDUAIS E COLETIVAS.....	34
3.4	A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA FUNDAÇÃO	37
4	METODOLOGIA	42
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	42
4.2	PRÉ-PESQUISA – FASE EXPLORATÓRIA.....	42
4.3	PESQUISA PROPRIAMENTE DITA.....	44
4.3.1	Entrevistas compreensivas	44
4.3.2	Diário de campo	45
4.3.3	Descrição do campo	45
4.4	SUJEITOS DA PESQUISA	46
4.4.1	Critérios de inclusão	48
4.4.2	Critérios de exclusão	49
4.5	MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	49
4.5.1	Transcrição e categorização das entrevistas	51
4.5.2	Programa N-VIVO	51
4.6	TRATAMENTO DO MATERIAL.....	52
4.7	PROCEDIMENTOS E ASPECTOS ÉTICOS	54
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	56
5.1	FEBEM: CADÁVER INSEPULTO – O FANTASMA QUE RONDA A FASE....	57

5.2	FASE: UMA INSTITUIÇÃO ARCAICA.....	64
5.3	QUEM QUER HORA EXTRA?	75
5.4	JOGO É JOGO, TREINO É TREINO.....	84
5.5	DEFENDA-SE QUEM PUDER: AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA CONTRA O SOFRIMENTO.....	87
5.6	(RE)CONHEÇA A TI MESMO E PERMANEÇA	98
5.7	SAÚDE COLETIVA: SAÍDA PELA TANGENTE	107
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
7	CRONOGRAMA	118
	REFERÊNCIAS	119
	APÊNDICE A – QUESTÕES NORTEADORAS PARA COLETA DE DADOS.....	124
	APÊNDICE B – AUTORIZAÇÃO FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL	125
	APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	126
	ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO	127
	ANEXO B – PRÊMIO	128

1 INTRODUÇÃO

[...] hoje em dia, eu busco um local onde eu me sinta confortável, onde não, não, onde não me enxerguem, é isso que eu busco dentro da Fundação. Eu não quero ser enxergada, eu não quero ser vista. Se eu pudesse, eu ficava invisível, só batia o ponto, entrava e saía e deu.

[*Entrevistadora: Isso te protege de quê?*] De críticas, cobrança, comparação. Não quero ser comparada a nada, não quero ser cobrada, não quero crítica, não quero ser vista. Realmente eu quero me proteger porque as pessoas almejam às vezes cargos de chefia ou tão querendo... almejam muita hora extra. Tem que pagar uma faculdade, tem que comprar um... tão pagando o seu carro, então almejam muita extra e buscam essa extra. Querem ir pra local onde tenha extra, enfim. Outros buscam cargos de chefia, enfim. Cada um busca alguma coisa e eu, eu não tô buscando nem hora extra, não tô buscando chefia até porque não tem como, senão eu ia buscar claro, mas então eu quero só me proteger, eu quero ficar quietinha num canto.

[...] Se eu tivesse condições e capacidade e, e tivesse chance de ser chefe eu... É, não sei qual é a vantagem, mas eu sei que muita gente quer ser né, então também ia querer ser né. Mas agora eu não tô querendo me doar pra Fundação. Tô numa, numa situação de querer ficar invisível.

[...] Mas eu não vou negar... Porque, por que que eu quero ficar invisível? Porque é, não existe chance nenhuma de eu me igualar a ninguém aqui dentro porque eles são muito grandões, então eu não tenho como me igualar, eu não tenho como. Se eu não fizer favores eu não existo. Se eu fizer isso, é uma chance de eu me igualar a eles, mas aí porque eu tô forçando ele a me enxergar, tô forçando ele a me querer bem, tô forçando uma situação. Vou ser vista por aquilo que eu tô fazendo.

[...] Só que eu quero me igualar sim, não pelo que eu tô fazendo, eu quero me igualar porque eu sou um ser humano igual a ele, eu sou gente. (E6, 2015, informação verbal).¹

O trecho acima, em destaque, foi retirado de uma das entrevistas realizadas e traz elementos importantes, como sentimentos, dúvidas, desejos, sofrimento. A dualidade presente nessa fala reflete a forma como muitos servidores enxergam seu trabalho, a forma como percebem sua importância para o sistema socioeducativo e uma das formas de reconhecimento existente naquele local atualmente. A ideia de ser invisível e de se colocar dessa forma pode ser vista como um mecanismo de

¹ Ao longo do trabalho serão apresentadas transcrições das entrevistas realizadas pela autora do trabalho, Inaiara Kersting. As entrevistas são identificadas apenas por codinomes (E1, E2, E3 etc.), com o objetivo de não identificar cada respondente.

defesa frente ao sofrimento de não ser reconhecida, de não ter possibilidades de crescimento ou valorização, como se fizesse uma inversão de valores. A impossibilidade de ter destaque, aliada ao desejo de estar inserida num grupo do qual não se sente capaz de fazer parte, demonstra o sofrimento cotidiano. Esse sofrimento, no entanto, é contornado, e a resiliência toma seu posto, mas não deixa de lado a exigência moral de ser vista como gente.

Partindo desse relato ilustrativo e de uma breve análise, pretende-se, com este estudo, identificar percepções mais aprofundadas na fala dos sujeitos, conhecendo, com maior detalhamento, suas histórias, seus anseios, seus medos e seus sofrimentos relacionados ao trabalho. Almeja-se, ainda, através da Psicodinâmica do Trabalho de Christopher Dejours, principal fonte de embasamento teórico, compreender mais essa população tão carente de uma escuta acolhedora e de um olhar empático.

A Psicodinâmica do Trabalho, conforme Merlo (2002), está voltada, originariamente, para a análise da coletividade e para a organização do trabalho a que os indivíduos estão submetidos, e oferece uma visão do conceito de sofrimento psíquico como uma vivência subjetiva, sendo algo intermediário entre a doença mental e o bem-estar psíquico.

O trabalho em questão foi elaborado a partir do desenvolvimento de uma fase anterior, exploratória, proporcionada por uma pesquisa quantitativa, desenvolvida na instituição nos últimos dois anos por um colega de mestrado do mesmo grupo de pesquisa. Os resultados aqui apresentados partiram do entendimento qualitativo quando, por meio das entrevistas compreensivas e do diário de campo, posicionou-se como ouvinte atento e virou-se testemunha das histórias de vida desses sujeitos dentro da Fundação.

Este estudo teve como objetivo principal compreender a influência do trabalho na saúde mental dos trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo (FASE/RS) e, a partir das suas considerações, proporcionar à instituição informações qualificadas capazes de subsidiar políticas de melhorias e adequações que poderão ser, assim, melhor direcionadas.

A FASE é uma fundação do estado do Rio Grande do Sul (RS) e possui características muito peculiares, permeada por questões políticas desde sua constituição e por uma história de transformações ao longo dos anos. Falar em intervenção e em ações diretas em saúde do trabalhador sem se preocupar com a

integridade física, moral e psicológica de todos os envolvidos seria leviano. Não tratar sobre o tema, no entanto, é deixar essa população de trabalhadores em uma posição de esquecimento. Como o entrevistado 4 sabiamente citou: “estamos no limbo entre a população prisional, a educacional e entre os adolescentes.” (E4, 2015, informação verbal).

Nos últimos anos, poucos estudos foram realizados com populações de trabalhadores com esse perfil, tanto com servidores da FASE/RS como em outras instituições análogas brasileiras. Greco (2011) confirma relatando que, especialmente no RS, pouco se tem estudado a respeito, destacando alguns raros estudos. Fato esse que não ocorre quando voltamos as buscas para pesquisas com adolescentes, em que leis, manuais, artigos e livros são facilmente encontrados. Corroborando, Feijó (2015) realizou uma triagem na literatura científica e encontrou quatro estudos que tratavam de temática afim, sendo que dois deles utilizaram metodologia epidemiológica. Todos os estudos buscaram descrever a realidade dos agentes socioeducadores, não avaliando os demais trabalhadores da instituição.

O primeiro, de Grando et al. (2006), propôs-se a descrever as cargas de trabalho dos agentes socioeducadores da FASE. Para tal, realizou uma avaliação qualitativa a partir de entrevistas com sete trabalhadores, descrevendo, além das cargas psíquicas, as cargas biológicas, mecânicas, químicas e físicas. Essas cargas psíquicas foram descritas como o constante estado de alerta por parte dos servidores, especialmente pela preocupação contínua com materiais aos quais os jovens tinham acesso e que pudessem ser transformados em armas. Além disso, foi descrito grande desgaste decorrente das situações de perigo no trabalho, naturalização de ambiente com grande violência, necessidade de alto grau de alerta para atuar preventivamente ou em intervenções de emergência, realização de atividades estressoras, como a revista geral, além da sobrecarga de trabalho, do déficit de servidores para dar conta das demandas, da convivência com colegas estressados e das situações conflituosas entre pares. Foi relatada, também, grande ansiedade pelo período das férias e angústia exacerbada antes de retornar às atividades.

A segunda pesquisa, de 2008, buscou estudar as representações sociais da Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (CASA SP, antiga FEBEM de São Paulo) entre seus trabalhadores, a partir de uma perspectiva psicanalítica com foco na análise do discurso produzido pelos trabalhadores. O

estudo revelou um grande sofrimento psíquico entre os pesquisados, em uma realidade laboral de grande violência institucional, que dificultava a produção de sentido sobre o cotidiano daqueles indivíduos. Identificou, ainda, que a CASA SP não cumpre sua tarefa primária de oferecer segurança a seus membros, revelando uma urgência de propostas de intervenção que busquem reduzir o sofrimento dos seus trabalhadores e transformar seus processos de trabalho (FRANCO, 2008).

O trabalho de Greco (2011) analisou a prevalência de Distúrbios Psíquicos Menores (DPM) entre agentes socioeducadores do RS relacionada ao Modelo Demanda-Control (MDC) de Karasek. Tal estudo buscou investigar as dimensões psicossociais – demandas psicológicas e controle do trabalho – e sua associação com a ocorrência de DPM em agentes socioeducadores dos Centros de Atendimento Socioeducativos (CASEs) do Rio Grande do Sul. Greco (2011) verificou uma prevalência global de suspeição para DPM de 50,1%, além de avaliar que 19,2% dos agentes socioeducadores estavam no quadrante de alta exigência laboral. A chance de DPM na amostra dos 381 agentes estudados foi maior no quadrante trabalho ativo e no quadrante alta exigência do MDC, comparado aos agentes do quadrante baixa exigência. Além disso, as dimensões das demandas psicológicas e do controle sobre o trabalho, quando avaliadas individualmente, mostraram-se associadas aos DPM. Esses resultados sinalizaram que o trabalho desses funcionários tem alta demanda psicológica, com seus efeitos deletérios a sua saúde.

O último trabalho revisado foi o de Soares (2013), que avaliou o estresse laboral nessa mesma população a partir da perspectiva de Lipp. O estresse no trabalho foi abordado por uma perspectiva dos indivíduos envolvidos, com menos ênfase aos processos de trabalho da instituição e ao aspecto coletivo do estresse laboral. Seu embasamento teórico consistiu nas teorias tradicionais do estresse, tendo sido utilizado o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos da Lipp (ISSL) para a avaliação desse desfecho. Dessa forma, foi feita a avaliação quadifásica do estresse e foram identificadas as fases em que os agentes se encontravam, buscando, também, distinguir as tendências de sintomatologia psíquica ou física apresentadas. O estudo identificou algumas das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para minimizar as influências negativas de suas atividades laborais.

Analisando os dados epidemiológicos trazidos por Feijó (2015) na fase exploratória desse trabalho, verificou-se, ainda, que a instituição em estudo apresentou uma alta prevalência de altas demandas psicológicas no trabalho, além de baixo controle e baixo nível de apoio social entre seus trabalhadores. A exposição à violência, o regime de trabalho em forma de plantão (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) e o trabalho em contato com os jovens estiveram fortemente associados a uma alta prevalência de estresse laboral, colocando em risco a saúde mental e física dos trabalhadores expostos a essas condições.

Quando a busca é direcionada para os estudos de questões relacionadas ao trabalho e à saúde mental nos trabalhadores em geral, o número de referências se eleva. Jacques (2003) comenta que esse aumento é consequência do que vem sendo constatando em dados oficiais e não oficiais, nos quais, cada vez mais, os transtornos mentais estão sendo relacionados às atividades laborais. Segundo a autora, os Transtornos Mentais Menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os Transtornos Mentais Graves, cerca de 5 a 10% deles. No Brasil, segundo dados da Previdência Social (2015), a concessão de auxílios-doença em função de transtornos mentais e comportamentais teve uma elevação de 20% em 2011. Esses transtornos ainda ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefício previdenciário, como auxílio-doença, afastamento do trabalho por mais de 15 dias e aposentadorias por invalidez, mas a estimativa é que, em breve, seja considerada a principal causa de adoecimento e de afastamento do trabalhador (BRASIL, 2012a).

Partindo do exposto, muitas perguntas emergiram. Afinal, como esses trabalhadores estão lidando com suas próprias questões? Como enfrentam os desafios diários? De que forma o trabalho tem interferido nas suas vidas pessoais? Quais as principais causas de afastamento? Por que, apesar de um trabalho duro, permanecem na instituição – que fatores estão associados a essa permanência? Quais as identificações inerentes à profissão que os mantêm motivados?

Este estudo serviu para responder alguns desses questionamentos e provocar novas reflexões, propiciando uma base para intervenções futuras e dando visibilidade para esta população. Assim, a partir do exposto, a principal questão de pesquisa que se apresentou foi: qual a influência do trabalho na saúde mental dos servidores da FASE/RS?

Além disso, espera-se responder, com o presente trabalho, as seguintes questões de pesquisa:

- a) quais são as percepções dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho?
- b) quais são os efeitos da organização do trabalho no cotidiano?
- c) quais são as motivações que fazem com que permaneçam na FASE/RS?

Sendo assim, considerando-se as informações obtidas e das análises realizadas neste estudo, espera-se contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e ações institucionais de prevenção, promoção e proteção da saúde do trabalhador das Fundações de Atendimento Socioeducativo, além de instrumentalizar os próprios trabalhadores para suas reivindicações de melhoria das condições de trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

As transformações evidenciadas no mundo do trabalho ao longo do desenvolvimento do capitalismo, desde a revolução industrial e, em especial, ao longo das últimas décadas, têm gerado um enorme processo de intensificação do trabalho, um aumento da pressão sobre o trabalhador e uma carga cada vez maior de estresse e desgaste no trabalho, o que tem impactado na saúde mental das pessoas.

Os servidores da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul (FASE/RS) incluem-se neste contexto de reestruturação produtiva do capitalismo – com todas as peculiaridades de seus processos de trabalho. Em sua atividade laboral, eles têm, também, o reflexo das consequências desse processo, seja através do déficit de trabalhadores, da realização de grande número de horas extras, do aumento das demandas no trabalho ou devido à precarização das condições gerais de trabalho.

O trabalho dos profissionais que atuam nessa instituição possui características singulares, das quais se destaca o fato de trabalharem, em algumas situações, em um ambiente confinado, com adolescentes em situação de vulnerabilidade psicossocial e em conflito com a lei e, além disso, vivenciam situações de violência cotidiana.

Entre os profissionais dessas instituições, são frequentes os relatos das más condições de trabalho as quais os funcionários das fundações estão submetidos, com exposição cotidiana a ambientes insalubres e com grande presença de violência no trabalho. Para que seja possível intervir na realidade desse grupo e nos seus processos de trabalho, é de extrema importância entender de que forma o trabalho influencia a vida desses trabalhadores, uma vez que, como visto, existe uma carência de dados científicos sobre o tema.

O ingresso no grupo de pesquisa sobre o tema da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), através do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGCOL), em parceria com o Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho (CEDOP), sob a coordenação do prof. Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira, possibilitou o aprofundamento de questões emergidas durante a pesquisa quantitativa intitulada “Saúde Mental e Qualidade de Vida em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Sul”, do colega Fernando Ribas Feijó (2015). Nesse período, percebeu-se que estes questionamentos seriam melhor respondidos através de uma nova pesquisa, dessa vez com metodologia qualitativa, tornando o entendimento mais completo e enriquecido.

Com isso, tem-se a oportunidade de conhecer essa população de uma maneira global e compreender a influência que o trabalho exerce na saúde mental desses servidores através de diferentes enfoques, tendo como base a percepção do próprio trabalhador.

1.2 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste estudo é compreender a influência do trabalho na saúde mental dos servidores da FASE/RS.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos deste estudo são:

- a) conhecer as percepções dos servidores sobre seu ambiente de trabalho;
- b) identificar os efeitos da organização do trabalho no cotidiano dos servidores;

- c) identificar as motivações que fazem com que os trabalhadores permaneçam na instituição.

2 A FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL

2.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Tendo como base o Decreto n. 41.664, de 06 de junho de 2002, que determina a criação da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul, classifica-se a FASE/RS como uma instituição pública de direito privado vinculada à Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul (RIO GRANDE DO SUL, 2002). Ela possui autonomia administrativa e financeira e conta com seis unidades de internação e três unidades de semiliberdade na capital, além de mais sete unidades de internação e oito de semiliberdade espalhadas em oito cidades do interior.

De acordo com o Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade (PEMSEIS), a Fundação tem por finalidade a implantação e a manutenção do sistema de atendimento responsável pela execução do Programa Estadual de Medidas Socioeducativas, promovendo, no estado do Rio Grande do Sul, o atendimento ao adolescente/jovem adulto em cumprimento de medida de internação e semiliberdade e àquele que se encontra em internação provisória, de acordo com as leis, normas e resoluções de âmbito nacional e estadual (BRASIL, 2014).

Com 1.875 trabalhadores distribuídos em todo o estado, cada unidade de internação, chamada de Centro de Atendimento Socioeducativo (CASE), apresenta sua organização interna, estando subordinada à Diretoria de Qualificação Profissional e Cidadania.

As unidades contempladas nesta pesquisa qualitativa, devido às suas peculiaridades e representatividades perante a estrutura, são as mesmas que foram investigadas na pesquisa quantitativa referida anteriormente, ou seja, a Comunidade Socioeducativa (CSE), o Centro de Atendimento Socioeducativo Regional de Porto Alegre (CASE POA I) e a Sede Administrativa Padre Cacique. Esses espaços serão melhores detalhados na metodologia.

2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS

Essa instituição teve sua origem com a Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor do Rio Grande do Sul (FEBEM/RS) em 17 de janeiro de 1969, através da Lei n. 5.747 (RIO GRANDE DO SUL, 1969). As FEBEMs eram responsáveis por aplicar, nos estados, as políticas fixadas pela Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (FUNABEM), que foi criada em 1964, sob a Lei n. 4.513 (BRASIL, 1964). Seu maior objetivo era formular e implantar a Política Nacional do Bem-Estar do Menor (PNBEM), realizando estudos sobre o problema dos “menores”, planejando soluções, propiciando formação, treinamento e aperfeiçoamento de técnicos, fornecendo assistência, orientando, coordenando e fiscalizando as entidades (tanto as públicas quanto as privadas) que executassem as políticas através de convênios e contratos (BRASIL, 1964).

Era também objetivo da FUNABEM “assegurar prioridade aos programas que visassem a integração do menor na comunidade, através de assistência na própria família e da colocação familiar em lares substitutos e mobilizar a opinião pública no sentido da indispensável participação de toda a comunidade na solução do problema do menor” (BRASIL, 1964, art. 6).

Esses são fragmentos retirados da própria lei de criação da FUNABEM que, na prática, com o passar do tempo, foram mostrando-se insuficientes. Aquele tempo, conforme indica Becher (2012), marcado pela Ditadura Militar no contexto político, foi determinante para a cultura da violência, o encarceramento e as rebeliões vividas pelos menores e pelos trabalhadores da época.

A FUNABEM, vinculada a uma história com forte ligação no regime militar implantado no Brasil na década de 60, precisava controlar a questão dos menores que, na época, eram os “marginalizados, abandonados e doentes”. Era seu interesse utilizar a política do “menor” como propaganda do regime civil-militar, já que essa não era uma estratégia isolada, mas que fazia parte dos planos de manutenção do poder através do campo psicossocial, como relata uma das entrevistadas.

Era bem assim ó, era realmente de recolher os né, os, a gurizada que tava na rua né e tinham que né higienizar as ruas. Então recolhiam todos os adolescentes, tinham que recolher, não tinha, na ditadura mandavam tirar tudo da rua e botar em alguns lugares. (E10, 2015, informação verbal).

O regime dessa época era unânime em reconhecer e prestigiar o trabalho da FUNABEM. Para a Fundação, os principais responsáveis pela situação dos “menores” eram eles mesmos, ou suas próprias famílias, que eram tomadas como produtoras e reprodutoras da marginalidade, taxadas de levianas e irresponsáveis na criação de seus filhos, nunca o Estado (BECHER, 2012).

Mas, o que se podia verificar na prática das instituições apoiadas e assistidas pela FUNABEM? De que forma a PNBEM foi realmente implantada? Becher (2012) comenta que muitos foram os relatos de profissionais (psicólogos, pedagogos, sociólogos, antropólogos e historiadores) que conviveram com os locais de atendimento financiados pela Fundação. Todos foram harmônicos ao apontar os profundos antagonismos entre a retórica oficial da instituição federal (atendimento humanizado, integração à comunidade e internação em último caso) e a realidade vivida pelas crianças e pelos jovens. Muitos depoimentos e análises foram uníssonas ao afirmar o caráter de vigilância e punição que fazia parte do cotidiano da assistência dentro das unidades das FEBEMs.

As crianças e os jovens estavam sujeitos à disciplina constante e os trabalhadores envolvidos acreditavam que o indivíduo que era submetido às práticas de tais instituições tenderiam a pensar a sua realidade externa nos moldes de sua vivência intrainstitucional. Era uma disciplina que visava transformar comportamentos, fabricando corpos submissos (FOUCAULT, 1987), estabelecendo um elo coercitivo e aumentando a dominação sobre eles.

Atuando, muitas vezes, como meros “depósitos de internados”, Becher (2012) acrescenta que essas instituições se apresentavam à sociedade como organizações racionais, conscientemente planejadas como máquinas eficientes para atingir determinadas finalidades, sendo oficialmente confessadas e aprovadas em uma permanente tensão entre os padrões humanitários e as metas de eficiência da instituição.

Após longos anos nesse contexto, em 1986 a FUNABEM iniciou uma autocrítica sobre o seu modelo de atendimento, classificando-o como “autoritário, perverso e irrelevante”, afirmando que contribuía para a produção de “novas carreiras criminosas”, analisando os efeitos desastrosos da centralização das políticas assistenciais (BRASIL, 1964). Nesse período, iniciaram as discussões que culminaram no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei n. 8.069, de 13 de

julho de 1990, que, em consonância com a legislação internacional, explicitou e regulamentou a “Doutrina de Proteção Integral” (BRASIL, 1990).

A partir desse momento, passou-se a ver o infante e o jovem como portadores de direitos, e não como sujeitos passíveis de criminalização (e penalização) pela situação social em que se encontravam. Fruto da reflexão coletiva de inúmeros movimentos sociais e da atuação de diversos atores da sociedade civil e política, a promulgação do ECA marcou de forma indelével a ruptura com um paradigma histórico de assistência e atendimento aos meninos e às meninas brasileiras.

A implantação dessas novas diretrizes pedagógicas fez com que a FEBEM/RS passasse por um período turbulento de adaptação. O agravamento no perfil dos internos, as inúmeras mudanças na direção das unidades, a superlotação das casas em determinados períodos, as instalações precárias, a falta de recursos, a entrada de funcionários inexperientes, a constante substituição de presidentes, e outras dificuldades técnico-administrativas sofridas pela instituição aqui no Estado como um todo criaram um clima de instabilidade e desconfiança na população e também nos trabalhadores do local.

Ao longo de suas décadas de atuação, a FEBEM/RS empregou uma metodologia de trabalho fundamentada muito mais em aspectos socioassistenciais e preventivos do que pedagógicos, dando grande ênfase aos atendimentos de “menores em situação irregular”. Muitas vezes, os encaminhamentos dados pela triagem da instituição não diferenciavam as crianças abandonadas ou em situação de risco das crianças infratoras, conforme relato.

Foi uma época muito triste pra eles, os adolescente. Tinha adolescentes que não tinham delito nenhum pra ficar preso, nenhum, nada. Tinham outros sim, com delito bem grave. Então era tudo misturado, adolescentes com e sem delitos [...] eram presos porque eram suspeitos de ter praticado aquele ato. E outros que realmente praticavam delitos graves latrocínio, homicídios, sempre teve isso né. Então eram todos eles jogados dentro desta instituição e ali eles ficavam, ficavam muito, muito tempo pra serem desligados. (E10, 2015, informação verbal).

Nesse interstício, a cada gestão alterava-se a filosofia de ação, desprezando-se o desenvolvimento histórico dos programas, partindo-se para novas diretrizes e enfoques, sem considerar os sucessos e os fracassos das experiências anteriores. Com isso, a desestabilização técnico-administrativa decorreu das mudanças

políticas e dos interesses partidários e pessoais, e a responsabilidade pelo fracasso foi particularizada em pessoas ou em cargos, sem ser considerada a trajetória histórica institucional. Muitos foram os “culpados”.

Assim como conta Becher (2012), após a consolidação do ECA, a FEBEM/RS passou a se restringir especialmente à aplicação de medidas socioeducativas para jovens autores de atos infracionais, de acordo com as delimitações jurídicas do Estatuto, e o atendimento às crianças abandonadas, em situação de risco ou órfãs passou a ser oferecido pelos municípios. Segundo Becher (2012), como previsto no Plano de Governo de 1987, o “menor” passaria a ser entendido como “criança”, “e ter respeitada sua dignidade e o direito ao resgate de sua cidadania”. Com isso, em 28 de maio de 2002, a partir da Lei Estadual n. 11.800, a FEBEM/RS foi substituída pela Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul (FASE/RS), que continua sendo responsável pela execução das medidas socioeducativas de internação e de semiliberdade aplicadas aos jovens que cometem atos infracionais (RIO GRANDE DO SUL, 1969). Sobre esse período de transição, um dos entrevistados finaliza muito bem dizendo: “(...) teve toda uma mudança, eu digo que eu acompanhei uma metamorfose que aí, eu não sei se posso te dizer se foi de casulo, de larva pra borboleta ou ao contrário.” (E13, 2015, informação verbal).

2.3 AS LEIS QUE REGEM A FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO

As equipes responsáveis pela execução das medidas socioeducativas devem ter como referência as normativas que regem os direitos das crianças e dos adolescentes tais quais: Convenção Internacional dos Direitos da Criança², Constituição Federal³, ECA⁴ (Lei n. 8.069/90) e Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE)⁵ (Lei n. 12.594/12).

² Tratado que visa a proteção de crianças e adolescentes de todo o mundo, aprovada na Resolução 44/25 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989.

³ Artigos 227º e 228º.

⁴ Conjunto de normas do ordenamento jurídico brasileiro que tem como objetivo a proteção integral da criança e do adolescente, aplicando medidas e expedindo encaminhamentos para o juiz. É o marco legal e regulatório dos direitos humanos de crianças e adolescentes no Brasil.

⁵ Sistema integrado que articula os três níveis de governo para o desenvolvimento dos programas de atendimento socioeducativo, considerando a intersetorialidade e a corresponsabilidade da família, da comunidade e do Estado. Esse mesmo sistema estabelece, ainda, as competências e as responsabilidades dos conselhos de direitos da criança e do adolescente, que devem sempre fundamentar suas decisões em diagnósticos e em diálogo direto com os demais integrantes do Sistema de Garantia de Direitos, tais como o Poder Judiciário e o Ministério Público.

Além disso, em 2014 a FASE/RS lançou a segunda edição do Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade (PEMSEIS) que constitui um instrumento norteador das ações dos Programas de Atendimento das Unidades e da prática dos profissionais da socioeducação (BRASIL, 2014).

O PEMSEIS foi realizado a partir do diagnóstico da ausência de referenciais claros acerca da FASE e seus procedimentos e tem a pretensão de estruturar as diretrizes pedagógicas com propósito da reintegração social.

Atualmente, todos os trabalhadores da instituição estão abarcados por esse programa e devem seguir suas diretrizes. Desde 2002, com sua primeira versão, o documento está baseado nos princípios da Proteção Integral, do Estatuto da Criança e do Adolescente, do SINASE e do Sistema de Administração da Justiça Juvenil, que estabelecem as bases para a responsabilização, afirmação e garantia de direitos de adolescentes e jovens adultos em cumprimento de medida socioeducativa.

De acordo com o PEMSEIS (BRASIL, 2014), descrevem-se, a seguir, alguns dos princípios e das diretrizes a serem seguidas pelos trabalhadores da FASE/RS:

- fazer prevalecer à ação sócio pedagógica sobre a sancionatória, respeitando a singularidade do socioeducando, através de uma postura de exigência, compreensão e disciplina, entendida como elemento organizador da subjetividade e não como mero instrumento de ordem institucional;
- organizar o Plano de Atendimento Coletivo dos diversos Centros de Atendimento, buscando compatibilizar a fundamentação teórica com a intervenção prática através das atividades integradas de forma interdisciplinar;
- envolver concretamente a família/responsável e o adolescente/jovem adulto na construção e elaboração do plano individual de atendimento;
- organizar a dinâmica institucional, privilegiando o caráter pedagógico da medida, para desenvolver no socioeducando o sentido da responsabilidade, o entendimento de direitos e deveres, o respeito às regras e normas próprias do convívio em sociedade, bem como a busca de um projeto de vida a partir do contexto familiar e comunitário.
- promover a atualização e interação dos profissionais da socioeducação através da formação continuada, fundamental para o aperfeiçoamento das ações e práticas socioeducativas. (BRASIL, 2014, p. 28-29).

O texto aponta ainda que a proposta de atuação socioeducativa passa a ser ágil e eficiente a partir do momento em que se estabelece a colaboração, a parceria

e o diálogo entre a equipe, construindo um fazer coletivo e solidário. A equipe de trabalho composta pela direção, pelos socioeducadores e pela equipe técnica é a referência do menor e dos seus familiares. Para tanto, ter clareza dos princípios que subsidiam a prática interdisciplinar é fundamental para a efetivação do trabalho. Assim, esses trabalhadores assumem a responsabilidade de “ser referência”. Além de todas as responsabilidades diárias de estarem implicados em um envolvimento contínuo e amplificado, em uma troca sistemática com a equipe de trabalho, avaliando e reavaliando as ações socioeducativas pensadas, eles têm suas vidas tomadas como exemplo.

Para que o trabalho da socioeducação seja realizado de forma efetiva, é preciso, então, que os trabalhadores estejam engajados, que exerçam, de fato, a socioeducação. Não é possível, no entanto, que esse trabalho seja realizado sem contar com leis e profissionais preparados, motivados e, acima de tudo, saudáveis.

Sendo assim, tendo como base a segunda edição do PEMSEIS (BRASIL, 2014), os esforços devem estar voltados para que as ações dos trabalhadores da FASE/RS estejam direcionadas a uma prática embasada em referências que fundamentem o trabalho socioeducativo de aproximação com a questão social e suas múltiplas expressões e estratégias de enfrentamento, e não na mera obrigação funcional ou tolerância para com o menor. Suas atribuições devem seguir as disposições legais, as diretrizes contidas no ECA, no SINASE e no PEMSEIS, bem como no Regimento Interno da FASE, além do disposto no Plano de Empregos, Funções e Salários.

Devem contribuir, ainda, no processo de desenvolvimento comunitário, atendendo as situações que envolvam vivências de risco, desempenhando ações educativas, informativas, de orientação, tornando-se corresponsáveis pelo planejamento, pela execução e pela avaliação da prática pedagógica.

3 BASE TEÓRICA

3.1 SOFRIMENTO MENTAL – INTERSTÍCIO ENTRE SAÚDE E DOENÇA

A única diferença entre a loucura e a saúde mental
é que a primeira é muito mais comum.
(Millôr Fernandes)

Lancman e Sznelwar (2004) explicam que Dejours, ao teorizar a Psicodinâmica do Trabalho, trouxe à tona uma importante dualidade que está presente nas relações trabalhistas – o prazer/sofrimento. Esse processo também é responsável pela mobilização das defesas psíquicas, individuais e coletivas que os trabalhadores evocam na busca pelo equilíbrio mental, pela normalidade e pelo afastamento do sofrimento. Trabalhar é uma forma de ser reconhecido socialmente, de ter sua identidade fortalecida através da visão do outro, levando em conta a subjetividade do indivíduo no momento em que este constrói suas relações sociais.

Os autores enfatizam que um trabalho estruturante é aquele no qual o trabalhador consegue desenvolver inteligência, criatividade, subjetividade e intersubjetividade no preenchimento dos espaços entre o que é prescrito pela organização e o que efetivamente é realizado pelo trabalhador.

Por conseguinte, como bem o sabemos, se por um lado o trabalho constitui o sujeito, o crescimento psíquico do adulto, por outro ele também é gerador de sofrimento. Vai depender do olhar do outro, do reconhecimento que ele recebe de seus pares e de seus superiores.

Considerando a importância que o trabalho tem na constituição da saúde mental do sujeito, assinalam-se alguns elementos destacados por Glina e Rocha (2010) que foram considerados desencadeantes do processo de adoecimento psíquico no trabalho, quais sejam: o trabalho desprovido de significação ou não reconhecido; a falta de controle do tempo do trabalho (jornadas longas, turnos alternados ou noturnos); a exigência de altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas; as intoxicações ocupacionais (especialmente metais pesados e solventes); os acidentes de trabalho; e a falta de trabalho. É importante observar a complexidade desta relação trabalho/doença, pois esse processo é individual e específico para cada indivíduo, abarcando história, contexto de vida e trabalho.

Avaliando os escritos sobre as políticas de saúde do trabalhador, o Caderno de Atenção Básica n. 5 cita que a investigação de doenças e as possíveis relações com o trabalho, bem como os fatores de risco presentes nos locais de trabalho, não devem ser compreendidos de forma isolada e estanque. Ao contrário, é necessário apreender a forma como eles acontecem na dinâmica global e cotidiana do processo de trabalho.

Especificamente sobre os acometimentos psíquicos, de acordo com esse documento, o trabalho é reconhecido como importante fator de adoecimento, de desencadeamento e de crescente aumento de distúrbios dessa ordem. O processo de sofrimento psíquico não é, muitas vezes, imediatamente visível. Seu desenvolvimento acontece de forma “silenciosa” ou “invisível”, embora também possa eclodir de forma aguda por desencadeantes diretamente ocasionados pelo trabalho.

Alguns sinais da presença de distúrbios psíquicos, segundo a obra, se manifestam como “perturbadores” do trabalho, e a percepção destes indica que o empregado deve ser encaminhado para avaliação clínica. Incide em erro a empresa que, reconhecendo a sintomatologia, a encare como demonstração de “negligência”, “indisciplina”, “irresponsabilidade” ou “falta de preparo por parte do trabalhador” (BRASIL, 2001).

Os principais sinais e sintomas desse quadro, descritos pelo Caderno de Atenção Básica n. 5 (BRASIL, 2001), são: modificação do humor, fadiga, irritabilidade, cansaço por esgotamento, isolamento, distúrbio do sono (falta ou excesso), ansiedade, pesadelos com o trabalho, intolerância, descontrole emocional, agressividade, tristeza, uso de álcool e drogas, absenteísmo. Em algumas situações, também podem vir acompanhados de sintomas físicos, como dores (de cabeça ou no corpo todo), perda do apetite, mal-estar geral, tonturas, náuseas, sudorese, taquicardia, somatizações, entre outros.

Quando trazem-se essas questões para a realidade da FASE/RS, inclusive nos dias atuais, depara-se com situações que testam diariamente a saúde mental de seus trabalhadores. Feijó (2015) destaca que 87,1% (n=88) e 77,8% (n=77) dos trabalhadores dos CASEs, e 44,4% (n=48) e 29,0% (n=31) dos trabalhadores da sede afirmam que o trabalho prejudica ou já prejudicou a saúde e a vida pessoal, respectivamente.

Reforçando, Vasconcelos (2000), em seu trabalho denominado “A Saúde sob Custódia”, no qual indaga a agentes da segurança penitenciária do Rio de Janeiro, população com demandas semelhantes aos servidores da FASE/RS, acerca das concepções de saúde/doença, encontrou dados referentes ao estresse decorrente das tensões do trabalho, marcado por expressões advindas dos trabalhadores como “nervos abalados”, “esquentamento de cabeça”, “mente perturbada”, “neurose de cadeia”. Criou-se, naquele contexto, um código próprio para interpretar as “doenças da mente” que se referem ao conjunto de ansiedades, receios e insatisfações decorrentes das exigências do trabalho. A fadiga rotineira, a precária alimentação, a violência inerente às tarefas do dia a dia, a tensão permanente, a incapacidade de lidar com esquemas rígidos e impessoalizados estabeleciam o arsenal das “doenças sentidas” sob a denominação de “nervoso”.

Para algumas pessoas, como abordado anteriormente, o trabalho pode ser um prazer, uma alegria, uma fonte de realização; para outras, no entanto, pode significar um desconforto, uma obrigação diária, uma atividade monótona ou, em muitos casos, humilhante e enlouquecedora. Contudo, na maioria dos casos, ele é necessário para se conseguir sobreviver no mundo atual.

Conforme aborda Pitta (1991), o conceito de sofrimento psíquico, na Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, é designado por uma zona difusa entre a saúde e a doença e é um dos conceitos que melhor simboliza as resistências desenvolvidas pelos trabalhadores ao referir-se às agressões provocadas pela organização do trabalho.

O trabalhador está em constante negociação com a organização. Esse processo ocorre de maneira implícita e explícita e se dá pelo fato de que existem grandes diferenças entre o trabalho que é prescrito e aquele que deve ser realizado efetivamente. Quando esse ato de negociar se desgasta, quando o trabalhador já não consegue mais qualificar sua visão dentro da organização, surge o sofrimento. Esse sofrimento também pode ser visto como uma das consequências da insistência do indivíduo em viver em um ambiente que lhe é adverso, conforme Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006).

Sobre isso, Dejours (1992) afirma que as relações de trabalho dentro das organizações desvestem o trabalhador de sua subjetividade, tornando-o vítima de seu próprio trabalho, o que é um dos fatores geradores de sofrimento. Mas o que gera maior sofrimento é a frustração de não ter atendidas as expectativas iniciais

sobre o trabalho no qual aquele indivíduo depositou tantas esperanças e investimentos emocionais.

Pinto, Figueiredo e Souza (2013), em trabalho realizado com policiais civis do Rio de Janeiro, caracterizam o sofrimento psíquico como um conceito amplo e multidimensional, implicando em uma carga psíquica que está relacionada às exigências advindas da organização do trabalho. As situações emergenciais, o ritmo imposto no desenvolvimento das atividades, o grau de automatização e monotonia das tarefas, o tempo disponível, o grau de responsabilidade na resolução das situações inesperadas, além dos recursos que interagem dinamicamente entre si no processo de trabalho, são situações que frustram as expectativas iniciais desses trabalhadores. Com isso, a subjetividade e o corpo do trabalhador desenvolvem processos adaptativos que redundam, muitas vezes, em desgaste e perda da capacidade corporal e psíquica.

Dessa forma, a organização dos processos de trabalho passa a ser compreendida como divisão das tarefas, hierarquia, repartição das atividades e comando, que podem trazer implicações para a saúde do trabalhador, tanto sob a forma de bem-estar como de manifestações de sintomas de sofrimento psíquico. A partir desse viés, quanto mais controladora e rígida for essa organização, mais ela pode afetar a vida do trabalhador, aumentando a repressão e diminuindo o sentimento de liberdade e criatividade originário da execução das tarefas.

Não obstante, Brant e Minayo-Gomez (2004) dizem que o sofrimento não tem uma manifestação única para todos os indivíduos. O que é sofrimento para um não o é, necessariamente, para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições. O sofrimento depende da significação que assume.

Ao estudar o assunto, Jacques (2003) aponta que Dejours concebia o sofrimento como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental e o conforto (ou bem-estar) psíquico. Sob esse ângulo, o sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental.

Partindo do que foi exposto, os transtornos mentais se apresentam quando há um desequilíbrio entre as exigências do meio do trabalho e a capacidade de adaptação do sujeito, tornando maiores os sentimentos de inutilidade, alimentando a sensação de adoecimento intelectual, a falta de imaginação e, conseqüentemente, afetando o comportamento produtivo (DEJOURS, 1992). Para elucidar, Seligmann-

Silva (2011) expõe que o trabalho pode tanto fortalecer a saúde mental, quanto levar a distúrbios que podem ser expressados coletiva ou individualmente por meio de manifestações psicossomáticas ou psiquiátricas.

3.2 RECONHECIMENTO NO TRABALHO

De acordo com Merlo, Bottega e Perez (2014), o trabalho é a atividade principal pela qual o ser humano desenvolve suas potencialidades, se apossa da realidade e a transforma de acordo com suas necessidades. É o meio pelo qual o indivíduo manifesta e agrega sua criatividade, abre caminho para o conhecimento, humaniza o mundo e constrói-se em níveis de subjetividades crescente. Essa subjetividade é entendida como um modo de o trabalhador sentir, agir, pensar e ser nesse mundo em que ele, enquanto sujeito do seu fazer, poderá colocar-se na esfera social com seus valores, suas necessidades, suas vivências e seus projetos de vida.

O reconhecimento dos trabalhadores pelo coletivo e as relações que estabelecem com os colegas, através de seus atos e projetos, enriquecem a identidade de ser trabalhador, reforçando sua subjetividade. Esse é um aspecto muito importante a favor da vitalidade e da saúde na correlação direta entre saúde e doença. A solidariedade e o compromisso de ordem éticas, que são construídos nas ações coletivas de trabalho, desempenham um papel fundamental nesse processo, fortalecendo, igualmente, a saúde. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, de acordo com Soboll (2008), a identidade é constituída ao longo da vida dos sujeitos no trabalho e está vinculada à noção de alteridade.

Como Dejours (2004) explica, o trabalho em si não é o produtor da identidade. É a possibilidade de encontro entre a subjetividade do trabalhador, a objetividade da tarefa e o olhar do outro que conferem a ele essa função. Assim, a identidade só pode ser conferida pelo olhar do outro por meio do reconhecimento.

Dessa forma, o reconhecimento pode transformar o sentido do trabalho. No entanto, cabe destacar que o reconhecimento que pode ganhar significação em relação às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo é aquele referente ao trabalho realizado e não o da pessoa, atribuindo sentido ao sofrimento. Quando o sujeito não consegue gozar os benefícios do reconhecimento do seu trabalho por

indiferença ou negação do outro, ele se vê conduzido ao sofrimento capaz de desestabilizar a identidade e levá-lo à doença mental.

Segundo Dejours (2004), com a dinâmica do reconhecimento paralisada, não há como transformar sofrimento em prazer, levando ao acúmulo que origina a descompensação na saúde ou mobiliza as estratégias defensivas que têm função de evitar o adoecimento. A dissociação na relação entre o trabalho real, o reconhecimento do olhar do outro e o sofrimento rompe com a dinâmica de construção da identidade, empurrando o sujeito para a descompensação psicopatológica devido à alienação social.

Nesse momento, a pessoa acaba questionando sua percepção da realidade e perde a confiança em si, duvidando de sua identidade e de sua capacidade.

O reconhecimento ou a motivação no trabalho acontece, então, quando existe a valorização do sofrimento criativo e do esforço investido na realização da tarefa. Essa valorização proporciona saúde mental aos indivíduos, fazendo-se imponente nessa relação entre saúde e doença.

Dejours (2005) ainda aponta que em todo o trabalho existem aqueles indolentes e desonestos, mas, na maioria, existem as pessoas que se esforçam por fazer o melhor. Investem energia, paixão e investimento pessoal, sendo justo terem essa contribuição reconhecida.

É por meio desse mecanismo, também, que se dará o sentido do sofrimento. Isso ocorre porque, segundo Dejours (2005), quando a qualidade do trabalho é reconhecida, todos esforços, angústias, dúvidas, decepções e desânimos adquirem sentido, fazendo com que o sofrimento não tenha sido em vão. Além de contribuir com a organização na qual se encontra, ele também serviu para tornar o trabalhador diferente e para colaborar na construção de sua identidade. Isso tudo produz sensação de alívio, prazer e leveza.

Entretanto, consoante Barreto (2006), a falta de reconhecimento pelo esforço e sacrifício realizado leva ao desânimo. Nessas condições, tornam-se frequentes as vivências depressivas, a ansiedade, o medo, a angústia, os distúrbios digestivos e do sono, as palpitações, a crise de choro e mágoas, o isolamento social, a hipertensão arterial, as dores generalizadas, o aumento da ingestão de álcool e de drogas e as ideias suicidas.

Deste modo, uma organização na qual predominem jornadas prolongadas, alta competitividade, ritmo intenso, tensão constante para produzir, intolerância, falta

de respeito e múltipla exigência, causa mal-estar, desgaste, crises e danos à saúde. Esse desgaste, imposto de forma constante durante a jornada de trabalho, determina o desencadeamento de doenças e de transtornos em todos os níveis hierárquicos, mostrando o mal-estar que reina no intramuros.

Contudo, mesmo essa experiência sendo positiva, o reconhecimento raramente é concebido de modo satisfatório. Mas, a favor da manutenção do equilíbrio psíquico, existem as estratégias de defesa que auxiliam o sujeito a suportar os sentimentos sem descompensar.

3.3 ESTRATÉGIAS DE DEFESA INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Quando pensamos sobre os recursos utilizados para suportar o sofrimento no trabalho, Ribeiro (1999) afirma que as estratégias defensivas têm um simbolismo muito forte, levando os trabalhadores a uma busca pela dominação do seu próprio tempo e a um fortalecimento a ponto de suportarem a demanda da organização. Fala ainda, que Dejours, em sua teoria, adverte que, embora não se deva subestimar o benefício mental dessas estratégias, não se pode deixar passar em silêncio o valor funcional e sua dimensão ante o sofrimento. Nesse contexto, o ritmo imposto pelo trabalho acaba não sendo o maior problema, mas sim a violência que a moderna organização de trabalho exerce sobre o funcionamento mental.

Assim, para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), todas essas estratégias, grupais ou individuais, de driblar a organização do trabalho têm caráter defensivo – como diminuição do tempo de trabalho e absenteísmo, por exemplo. Mas, deve-se prestar mais atenção ao significado simbólico que cada um dá ao fator tempo e às suas vidas, em muitos casos expropriadas. A luta contra o sofrimento dá origem às estratégias coletivas de defesa, que podem ser muito úteis, pois permitem que as pessoas continuem trabalhando e sobrevivendo à angústia. No entanto, se as estratégias defensivas podem, por um lado, atenuar o sofrimento, por outro, se funcionarem muito bem e as pessoas deixarem de senti-lo, podem acabar aumentando o perigo real.

Mendes (2007) acrescenta que as defesas psíquicas possuem um importante papel para assegurar a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras. Contudo, elas também podem funcionar como armadilhas, à medida que se transformam em ideologias defensivas que podem gerar alienação. Comenta que estar alheio ao seu

estado mascara o sofrimento e atende à ideologia empresarial dominante, que abusa do uso das defesas psíquicas para manter o trabalhador produtivo e desconhecedor das causas de sua angústia.

Estudos envolvendo as estratégias de defesa, que foram desenvolvidos em instituições semelhantes, tais como prisões e hospitais psiquiátricos, têm comprovado que os profissionais com mais experiência apresentam níveis menores de ansiedade por se sentirem mais seguros e lidarem melhor com situações tensionantes, segundo Ramminger (2002). E tendem a se defender melhor após 15 anos de experiência no mesmo trabalho (PITTA, 1991). A maioria da população estudada por Ramminger possui até cinco anos de serviço, demonstrando a ocorrência de transtornos nos primeiros anos, ocasionados, provavelmente, pelo impacto do contato com o meio de trabalho e com a institucionalização desses locais.

As estratégias individuais, nesse contexto, consoante Krug (2006), possuem papel importante na adaptação ao sofrimento, pois, mesmo intenso, esse é razoavelmente bem controlado pelas estratégias defensivas para impedir que o sofrimento se transforme em patologia. Trazendo outras realidades, podem-se citar estudos realizados na área da saúde com base na Psicodinâmica do Trabalho que puderam elencar, entre outras estratégias individuais, o desvencilhamento de responsabilidades; a atitude de fechamento em uma autonomia máxima; a desconfiança sistemática de tudo e de todos; o desrespeito às hierarquias; o silêncio; a recusa do convívio com colegas; as denúncias da incompetência de outros colegas e/ou grupos e o trabalho excessivo que leva à exaustão.

A Psicodinâmica do Trabalho também estudou, segundo Krug (2006), a existência de estratégias coletivas de defesa. Entre os mesmos trabalhadores da saúde, evidenciaram-se situações como o ritmo de trabalho; as exigências e as solicitações do usuário, dos familiares, da equipe de trabalho, dos superiores; as improvisações na falta de material e de mão de obra; o convívio com situações de morte, vida, dor, sofrimento; e o grande risco de contaminação de doenças infectocontagiosas pela presença de riscos biológicos.

Para poderem continuar trabalhando no contexto dessas pressões organizacionais que lhes são impostas, lutam contra o medo por uma estratégia que consiste basicamente em agir sobre a percepção que eles têm do risco. Assim, os trabalhadores opõem ao risco uma negação da percepção e uma estratégia que

consiste em lançar desafios, em organizar coletivamente provas de enfrentamento desses riscos, aos quais todos devem se submeter publicamente depois, segundo fórmulas variáveis.

Outro estudo que ajuda a compreender o conceito e nos remete a uma realidade muito próxima, foi o de Vasconcelos (2000) realizado com os agentes penitenciários do Rio de Janeiro, já citado anteriormente. Além de uma postura rígida e de atenção constante, exige-se daqueles trabalhadores, assim como dos trabalhadores da FASE/RS, a implementação de estratégias nas ações mais corriqueiras, como a defesa necessária diante do perigo representado por uma desestabilização, presente o tempo todo no imaginário desses trabalhadores.

Ainda, aponta que, em determinadas situações, a estratégia é descrita através da expressão “sentir a cadeia”. Os agentes conferem um valor especial ao “clima estranho”, que pode ser detectado pela sutileza de um silêncio perturbador nas galerias, pelo semblante aflito, pelo comportamento dissimulado dos presos, alterando a rotina ou, até mesmo, por alguma mudança no cheiro específico do ambiente.

Aliado a esse “feeling” antecipador, que os leva a prevenir problemas maiores, existe a prática da “delação”, muito necessária no controle das cadeias e fundamental recurso para abortar tentativas de fugas e rebeliões. Vasconcelos (2000) relata que os guardas dispõem – principalmente os que estão respondendo por chefias de segurança, disciplina e vigilância – de um grupo de presos informantes que, a troco de pequenas regalias, lhes “entregam”, com antecedência, planos de fugas, ameaças de morte, entradas de drogas e armas na cadeia. Esses presos, chamados de “alcaguetes”, malvistas pelo coletivo de detentos, contam com a proteção do aparato de segurança. Outro procedimento defensivo consiste em fazer uso de atitudes agressivas, nas falas e nos gestos, particularmente no relacionamento com os presos.

Aqueles trabalhadores, assim como os da FASE/RS, trabalham desarmados. Desta forma, ela segue descrevendo que os guardas fazem uso do próprio corpo, por meio de gestos determinados, revelando uma postura rígida, sem interferências afetivas ou emocionais. Precisam falar mais alto e se mostrarem fortes para serem respeitados. São arredios, desconfiados e não verbalizam, a não ser entre eles, os acontecimentos diários. A desconfiança não tem motivação pessoal; tudo na unidade prisional encontra sua lógica em função das circunstâncias. Ser coerente e

justo, diante de uma população confinada e agredida pela própria situação em que se encontra, não é tarefa fácil. A justa medida de uma autoridade, capaz de obter o respeito dos apenados, em número muito superior, torna-se o mais difícil propósito a ser alcançado nesse caldeirão de conflitos.

Contudo, Vasconcelos (2000) ressalta que as relações nem sempre se dão em clima de hostilidade. Em alguns momentos, é possível presenciar guardas e presos conversando normalmente sobre futebol, política, acontecimentos corriqueiros, revelando um tratamento cordial entre ambos. Nesses momentos, a marca divisória que os coloca na condição de carcereiro e prisioneiro se dilui, permitindo uma convivência mais amistosa – e defensiva. Fato esse também bastante comum nas unidades da FASE/RS.

Sob esse aspecto, Oliveira (2002) conclui que o papel da informação, da compreensão do que ocorre com seu ambiente de trabalho e consigo mesmo é fator essencial para que existam indivíduos sadios. A dificuldade de compreender o que está acontecendo e o motivo pelo qual as coisas estão sendo executadas desta ou daquela maneira, apresenta sérias repercussões na saúde do trabalhador. A capacidade de compreender o que está ocorrendo e, assim, poder desenvolver estratégias defensivas de regulação para enfrentar um ambiente hostil, é essencial para a manutenção da saúde. Para essa compreensão, a informação é essencial.

3.4 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA FUNDAÇÃO

Diante da preocupação com os processos de institucionalização de adolescentes e pensando no seu respectivo cuidado, educação e atenção, encontram-se trabalhadores que também demandam esses cuidados, de acordo com Merlo, Bottega e Perez (2014).

Não é possível a implementação de políticas públicas pensando apenas a saúde dos adolescentes sem estar comprometido, também, com aqueles que desenvolvem o trabalho socioeducativo, tendo em vista que os trabalhadores que figuram como protagonistas nas ações com adolescentes vivem muitos impactos no cotidiano e em suas práticas.

Com a produção de novas demandas para o fazer dos trabalhadores, oriundas de diretrizes como ECA e SINASE, confronta-se com uma produção que faz emergir uma série de questões institucionais, sociais e culturais que passam a

constituir o convívio entre os trabalhadores e esses adolescentes. A saúde dos trabalhadores está perpassada por essas questões e precisam estar alinhadas com essas diretrizes e com as demais políticas públicas que, muitas vezes, não acompanham a prática.

A organização do trabalho emerge, assim, como um potente analisador que atravessa as ações em políticas públicas, pois tece elos entre os trabalhadores e o sentido do trabalho que produzem.

Adentrando nesse meio, de acordo com Fleury e Fischer (2007), a organização penitenciária e as instituições análogas apresentam características bastante relevantes para identificação e análise da influência exercida pelos padrões culturais e pelas redes de poder organizacional sobre a configuração, a dinâmica e os próprios resultados do desempenho da organização.

Sendo uma instituição total, de acordo com o conceito de Goffman (2008), as prisões são organizações que visam proteger a comunidade contra o que se consideram perigos intencionais, e se distinguem pelo caráter envolvente ou totalizante sintetizado na barreira do intercâmbio social com o mundo exterior. Essas características que isolam a organização do ambiente externo, criando um sistema peculiar de vida interna, configuram as condições propícias para a formação e manutenção de padrões culturais específicos dessas organizações.

O caráter do poder passa, então, a ser estritamente relacional, ramificado através de formas regionais e locais que se materializam nas práticas organizacionais cotidianas, ultrapassando os limites dos regulamentos, das normas e das próprias regras do direito constituído.

Nesse tipo de organização, conforme Goffman (2008), a mediação é exercida para prever e evitar a emergência de conflitos oriundos da existência dessas contradições estruturais. As práticas instituídas não são tão refinadas a ponto de permitir a avaliação prévia de situações com alto potencial conflituoso ou a implantação de políticas organizacionais que se antecipem à emergência desses fatores. Por isso, as técnicas disciplinares são mais coercitivas, e o esforço se concentra em gerenciar o conflito para que ele não assuma proporções de total descontrole. Ao invés de eliminar o conflito, as práticas organizacionais visam mantê-lo como elemento regulador dessas relações.

Esse controle, conforme Costa (2014), está expresso na cultura institucional, prevalecendo nas práticas instituídas e no espaço que, por muitas vezes, é

permeável a práticas ilegais ou violadoras de direitos. Essas práticas violentas geralmente são imperceptíveis para quem não observa atentamente. Privar a liberdade, realizando o controle do sujeito, não é tarefa fácil e desencadeia preocupações institucionais que irão apresentar-se como justificativa para práticas muitas vezes injustificáveis. No entanto, não se pode ir além da legalidade ou dos limites que a sentença definiu. Para que essas sejam práticas extintas, é preciso que a instituição consiga estabelecer determinados controles de gestão para neutralizar ou evitar que a cultura de violência seja herdada de forma predominante e sobressalente.

De acordo com Costa (2014), uma atenção especial às questões emergenciais, enquanto modelo de gestão praticado atualmente, tende a deixar passar pontos importantes de ser observados; pontos que, muitas vezes, são os geradores das urgências. Nesse processo, todos os níveis de gestão acabam implicados nessa tarefa, consumindo boa parte dos dias na tentativa de resolvê-las. Exemplos são os casos de motins, risco de vida aos adolescentes, funcionário em afastamento, licença para tratamento da saúde ocasionada pela intensa carga de trabalho, as condições precárias das unidades, etc.

Não obstante, o cenário atual em que os trabalhadores estão inseridos é bastante controverso. Na história da fundação não existem objetivos claros. As constantes trocas de gestão, assim como as mudanças de governo, juízes, promotores e defensores, fazem com que cada unidade aja de maneira isolada.

Ressalta-se, entretanto, que determinadas práticas são coletivas e atravessam as diferentes gestões. Um exemplo clássico, é a prática das horas extras.

Para Pavan (2006), da Fundacentro, fazer hora extra, em algumas instituições, parece tão normal e tão usual que nem se questiona mais. No entanto, alerta que se o trabalho produz a riqueza, é preciso ter tempo para usufruí-la. A perversidade das horas extras reside exatamente no fato de que quanto mais horas de trabalho, menos horas sobram para usufruir e, até mesmo, para desejá-las.

Tão perverso quanto isso é o rebaixamento da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, com menos tempo para família, educação, lazer, convivência com amigos e companheiros, e com mais estresse e adoecimento.

De acordo com os resultados da Pesquisa Nacional, realizada pela CUT em 2006, o número de horas trabalhadas e a forma como elas são distribuídas ao longo

do dia repercutem na vida extra laboral (relações sociais, familiares, tempo de descanso), ao mesmo tempo em que a extensão da jornada é prejudicial em qualquer turno de trabalho (CUT BRASIL, 2006). No entanto, por implicar uma ordenação do tempo que se contrapõe aos ritmos biológicos humanos, especialmente o ciclo sono-vigília, os trabalhos em turnos de revezamento e noturno requerem especial atenção no ponto de vista da saúde.

A realização de horas extras nesse tipo de jornada pressupõe o prolongamento de uma situação que, por si só, impõe elevado desgaste físico e emocional, podendo incrementar a penosidade do trabalho e os riscos de acidentes e doenças.

Nessa pesquisa, realizada com 3.000 funcionários de diversos ramos de atividade, revelou-se que 45,3% dos trabalhadores realizam horas extras para complementação essencial da renda mensal, enquanto que 23,4% dos pesquisados disseram que fazem hora extra pela necessidade de demonstrar comprometimento com a empresa, e 14,6% praticam as horas extras para complementação de renda e compra de bens (CUT BRASIL, 2006).

Nesse cenário, conforme Calvete (2006), muitos são os motivos que levam os gestores a utilizar a hora extra. Porém, sem dúvida, a concordância e a aprovação dos trabalhadores que as executam tem importante influência nessa decisão. Devido aos custos fixos da contratação, muitas vezes é vantajosa a utilização da hora extra para atender as demandas conjunturais, além de servirem para suprir a escassez de mão de obra. A utilização desse recurso atrai determinada categoria de trabalhadores e ajuda a cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo.

As horas extras ainda servem para complementar o salário, ou seja, permite-se o pagamento de salários baixos para a execução da jornada normal de trabalho porque estes serão complementados com pagamentos extras que, então sim, constituirão uma remuneração dentro dos padrões aceitáveis.

A realização de horas extras serve para melhorar a remuneração, no entanto, é uma prática com valores individualistas da sociedade atual. O trabalhador vislumbra, na hora extra, o meio mais fácil e rápido de aumentar a sua remuneração, sem perceber que com essa prática ele permite que a gestão pague salários menores no longo prazo ou deixe de contratar novos profissionais, aumentando a carga de trabalho.

Sendo assim, de acordo com Sochaczewski (2006), o cumprimento de uma jornada prolongada por horas extras tem consequências extremamente nocivas para os trabalhadores. Em primeiro lugar, elas não têm caráter eventual ou extraordinário, mas fazem parte do cotidiano de uma grande parcela da classe trabalhadora, incluindo os trabalhadores da FASE. Essa presença habitual é o resultado de duas estratégias, uma patronal e a outra dos trabalhadores que, embora com objetivos diferentes, acabam por estabelecer uma complementaridade perversa.

Nesse contexto em que a intensificação da exploração do trabalho atinge níveis extremos, prolongar a jornada por meio da realização de horas extras implica aumentar o tempo de exposição a fatores de risco de doença e a acidentes.

4 METODOLOGIA

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este é um estudo qualitativo, que analisou as percepções e as opiniões dos sujeitos e coloca de forma detalhada, visível os dados quantitativos preexistentes. Esta é, de acordo com Minayo (2008), a forma como iremos interpretar a realidade, compreender o meio em que os sujeitos participantes vivem e como os processos sociais desses grupos particulares se desenvolvem, sempre contextualizando-a com a teoria.

Temos clara a noção que Minayo (2008) traz de que a visão de mundo do investigador e dos sujeitos estão implicadas em todo o processo de conhecimento, desde a escolha do objeto até os resultados finais. Foi fundamental esse reconhecimento para que se pudesse, durante toda a construção, fazer a análise crítica necessária para a objetivação do estudo.

4.2 PRÉ-PESQUISA – FASE EXPLORATÓRIA

Esta fase de preparação teve por objetivo conhecer o local onde a pesquisa foi realizada e ocorreu de diversas formas. Foi feita uma busca documental em bibliotecas digitais e junto à instituição, quando foi possível ter acesso a materiais, como livros históricos, trabalhos científicos realizados no local e documentos constando indicadores. A observação do local e da forma como a organização do trabalho está posta, também fizeram parte deste momento.

A fase exploratória iniciou, assim, na participação do estudo quantitativo com o título “Saúde Mental e Qualidade de Vida em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Estado do Rio Grande do Sul”, desenvolvido na mesma instituição, UFRGS, pelo médico do trabalho Fernando Ribas Feijó (2015), também integrante do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.

Durante a aplicação dos questionários na amostra escolhida para aquela pesquisa, foi desenvolvida uma aproximação com o campo de estudo, visto que durante sete meses diversas visitas foram feitas aos locais de coleta, além de reuniões com diferentes equipes e chefias.

Conheceu-se um pouco das histórias, dos anseios e dos temores, o que acabou delineando os caminhos iniciais deste trabalho. Com essa aproximação, foi possível desenvolver a confiança entre os trabalhadores e pesquisadores, o que é fundamental para um trabalho com esse escopo. Com isso, os sujeitos foram se disponibilizando para dar seus relatos e ser entrevistados em momento oportuno.

Percebeu-se a grande necessidade desses sujeitos de ser escutados, de expressar seus pensamentos, suas indignações e suas esperanças, mas, geralmente, esse momento era acompanhado pelo receio de represálias ou desconfianças de que alguém pudesse estar ouvindo as conversas.

Esse sentimento aflorava pelo fato de não existir um local adequado para conversas senão os corredores, as antessalas e as próprias recepções. Em alguns casos, pequenos grupos identificados entre si se formavam e um porta-voz assumia a fala, com a intervenção dos demais em determinados assuntos.

Todos esses encontros e conversas ocorreram no momento da entrega ou do recolhimento dos questionários. Em um primeiro momento, foi muito difícil alcançar o número necessário, posto que existe certa resistência por parte dos trabalhadores em falar de suas práticas na instituição. Após avaliação coletiva, o grupo de pesquisadores decidiu que deveria sensibilizar os trabalhadores para que eles respondessem os questionários e participassem da pesquisa – era preciso transpor as barreiras.

Assim, a cada visita ocorrida nas trocas de turnos ou em momentos oportunos quando a pesquisa era explicada, agora de forma mais detalhada, tirando dúvidas individuais e desmantelando os medos, as manifestações começaram a surgir espontaneamente. Era o momento em que eles pensavam sobre suas práticas e questionavam muito o propósito das pesquisas – para quem iriam os resultados, se as respostas individuais teriam algum destino. Os pesquisadores eram colocados à prova em várias ocasiões, inclusive sendo levados a conviver diretamente com os internos (jovens em cumprimento de medida socioeducativa). Afinal, se eles podem estar lá dentro com os menores infratores e se realmente se queria ganhar a confiança do grupo, era preciso sentir o que eles sentem e passar pelo que eles passam; e assim foi feito.

Dessa forma, dia após dia, foi-se conquistando a confiança desses trabalhadores e explicando-se a importância de um trabalho voltado a essa classe de profissionais. Teve-se que, lentamente, fazê-los acreditar que não se estava

apenas “usando” o campo, mas que existia realmente a preocupação com a situação de trabalho ali encontrada, e que, com a continuação da pesquisa, eles estariam sendo assistidos, e um trabalho em conjunto seria realizado para propor as melhorias necessárias.

4.3 PESQUISA PROPRIAMENTE DITA

A pesquisa propriamente dita partiu da disponibilização voluntária de alguns sujeitos ainda na fase exploratória e também a partir de uma reunião com a equipe da Assessoria de Informação e Gestão (AIG), que é responsável pela supervisão das pesquisas realizadas na instituição.

Nessa ocasião, foram solicitados nomes de possíveis entrevistados, com diferentes características, tais quais o tempo de permanência na instituição, a idade, o local de trabalho e as funções desenvolvidas. Muitos nomes surgiram, e a escolha definitiva se deu pela disponibilidade de tempo e efetiva ocorrência da entrevista. Aos escolhidos, também foi proposta a realização de grupos, mas obteve-se como resposta geral que prefeririam não participar. Mantiveram-se, assim, as entrevistas individuais compreensivas ocorridas no próprio local de trabalho, com agendamento prévio.

4.3.1 Entrevistas compreensivas

De acordo com Kaufmann (2013)⁶, esse tipo de entrevista é vantajoso pois propõe uma ruptura progressiva com o senso comum. Por meio da compreensão, da escuta atenta, de uma posição de certa igualdade do pesquisador e da análise crítica, é possível fazer os movimentos de construção, desconstrução e reconstrução do objeto de estudo em questão, sempre de uma forma fluida, sem que o processo de entrevista se torne um ir e vir de perguntas e respostas.

As entrevistas deste estudo foram realizadas em datas pré-agendadas, em local escolhido pelo entrevistador e foram gravadas mediante consentimento. Em algumas situações, foi preciso reagendar mais de uma vez, tendo em vista a dinâmica da unidade. Em outras, no entanto, depois do aceite e de inúmeras

⁶ Jean-Claude Kaufmann é um sociólogo francês. Estuda identidade, socialização e subjetividade.

marcações e remarcações, ocorreu a troca do sujeito entrevistado. Para auxílio, foi criado um rol de questões (APÊNDICE A) que serviu como norteador das entrevistas sem, no entanto, limitar o processo.

4.3.2 Diário de campo

É o instrumento que auxilia o pesquisador no processo de campo. Minayo (2008) o descreve como um caderno, um bloco no qual é possível anotar impressões pessoais, incoerências dos comportamentos com as falas, conversas informais, observações do dia a dia que não fazem parte das entrevistas. Gerhardt e Silveira (2009) sugerem que ele deve conter duas partes: uma descritiva e outra reflexiva. Na parte descritiva, deve-se fazer as anotações e ter a preocupação de captar as características das pessoas, das ações e das conversas observadas de acordo com o local de estudo. A parte reflexiva, por sua vez, refere-se às anotações que apreendem mais o ponto de vista do observador, suas ideias e suas preocupações. Essa é a fase do registro mais subjetivo.

Durante todo o processo, foi possível a utilização desse recurso, sendo incluída, também, a utilização de um gravador para o registro das impressões pessoais.

4.3.3 Descrição do campo

A pesquisa foi realizada em 03 unidades da FASE/RS, localizadas na capital Porto Alegre e que possuem diferentes características. Essas unidades fizeram parte do primeiro estudo e permaneceram devido suas peculiaridades e representatividade. Na fase preparatória foi indicada a inclusão de outras duas unidades, mas devido à elevada quantidade de material resultante e critério de saturação nas entrevistas, optou-se pela manutenção das primeiras. As unidades selecionadas foram: Comunidade Socioeducativa (CSE), Centro de Atendimento Socioeducativo Regional de Porto Alegre I (CASE POA I) e Sede Administrativa.

Através do site da FASE (2016), algumas informações importantes sobre as unidades foram obtidas:

- a) Comunidade Socioeducativa (CSE): esta unidade tem capacidade para 120 adolescentes, destina-se à execução de medida de internação a

adolescentes com perfil mais agravado, com diversas reentradas e possui 05 subunidades independentes; 04 com capacidade para 22 adolescentes e 01 subunidade para Internação Com Possibilidade de Atividades Externas (ICPAE), com capacidade para 28. Cada subunidade tem uma característica peculiar, recebendo e segregando adolescentes de acordo com sua proveniência, idade e tipo de delito. A CSE conta hoje com 159 trabalhadores;

- b) Centro de Atendimento Socioeducativo Regional de Porto Alegre I (CASE POA I): Com capacidade para 62 adolescentes é a casa com maior comprometimento em termos de superlotação, atendendo cerca de 140 meninos. Recebe demanda advinda de Porto Alegre e Região Metropolitana e possui 145 trabalhadores;
- c) Sede Administrativa – Localizada na av. Padre Cacique, é onde está a Presidência da FASE/RS e onde estão lotados os trabalhadores das áreas técnicas subordinados às diferentes Diretorias (Recursos Humanos, Qualificação Profissional e Cidadania, Socioeducativa e Financeira), bem como a equipe do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Seu efetivo conta com 227 trabalhadores.

Após apresentação do projeto à instituição, que foi encaminhado junto com o adendo (APÊNDICE B), a AIG deu sua autorização para continuidade do projeto e foi assinado um Termo de Compromisso (ANEXO A) disponibilizado pela própria instituição, em que a pesquisadora se responsabilizou pelo sigilo das informações e demais questões éticas.

4.4 SUJEITOS DA PESQUISA

Participaram desta pesquisa, 13 sujeitos lotados na CSE, no CASE POA I e na Sede Administrativa Padre Cacique. Destes, 11 já atuavam em tempos de FEBEM. Esses sujeitos, após aceitarem a participação, assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE C). Foram selecionadas pessoas de áreas distintas, com diferentes hierarquias e tempo de permanência na instituição. O número de sujeitos entrevistados em cada unidade variou da seguinte forma: 04 entrevistas ocorreram na Sede, 06 entrevistas na CSE, e as outras 04 no POA 1,

estabelecendo uma média de 05 entrevistas em cada unidade, conforme previsto anteriormente. Um dos entrevistados teve duas participações: a primeira entrevista ocorreu no período anterior às férias, e a segunda após o seu retorno.

Conforme Minayo (2008), na pesquisa qualitativa não é necessário preocupar-se com o número de entrevistados, mas sim com a diversidade e com o aprofundamento de informações adquiridas com o processo. Como bem destaca, a amostra qualitativa ideal é aquela que representa múltiplas dimensões do objeto estudado. Esse número também foi determinado ao longo do processo pelo critério de saturação, que, para essa mesma autora, é quando o pesquisador consegue compreender o funcionamento do grupo de uma forma global, utilizando diferentes visões para atingir a lógica interna.

Em relação ao sexo dos entrevistados, a amostra caracterizou-se por seis participantes do sexo feminino e sete do sexo masculino. A idade variou de 25 a 72 anos, obtendo-se uma média de 49,92 anos. Quanto à formação profissional, sete deles possuem formação de nível superior (Direito, Administração, Contabilidade, Psicologia, Serviço Social, Pedagogia e Educação Física); um está cursando Faculdade de Direito; um tem curso técnico; um fez Magistério, dois possuem Ensino Médio e um cursou apenas o Ensino Fundamental.

No que diz respeito ao tempo de atuação na FASE/RS, a variação foi de dois a 47 anos de trabalho na instituição, divididos da seguinte forma: de 0 a 10 anos (dois sujeitos); de 10 anos e um mês a 20 anos (sete sujeitos); de 20 anos e um mês a 30 anos (dois sujeitos); acima de 30 anos e um mês (dois sujeitos). Dos entrevistados acima de 30 anos e um mês, um já está aposentado e permanece na Fundação.

No que tange ao tipo de atividade desempenhada, estão divididos da seguinte forma: oito agentes socioeducativos, sendo que desses, seis exercem ou já exerceram função de chefia; quatro detentores de cargos técnicos e um exerce cargo de apoio.

O detalhamento dessas informações encontra-se no Quadro 1, apresentado no próximo subcapítulo, desenvolvido para melhor caracterização do perfil dos participantes desta pesquisa. A fim de preservar a identidade dos participantes, seus nomes foram substituídos por letras e números.

4.4.1 Critérios de inclusão

Os critérios de inclusão utilizados foram:

- a) trabalhadores efetivos da FASE/RS;
- b) lotação em uma das unidades selecionadas;
- c) disponibilização de tempo para ser entrevistado;
- d) profissionais que se disponibilizaram durante a fase exploratória;
- e) profissionais indicados pela AIG, com diferentes idades, tempo de serviço e funções.

Através desses critérios de inclusão, chegou-se ao perfil dos participantes da pesquisa apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Perfil dos participantes

SUJEITO	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO DE TRABALHO NA FASE/RS	CARGO
E1	F	45	Superior	18	Agente socioeducativo
E2	M	37	Superior	02	Técnico
E3	M	54	Superior	18	Agente socioeducativo
E4	M	59	Ensino Médio	18	Agente socioeducativo
E5/E6	F	58	Ensino Fundamental	28	Apoio
E7	F	47	Superior	13	Técnico
E8	M	55	Superior	15	Agente socioeducativo
E9	F	47	Técnico	15	Técnico
E10	F	72	Magistério	47	Agente socioeducativo
E11	M	53	Superior	34	Técnico
E12	M	25	Superior em andamento	02	Agente socioeducativo
E13	M	45	Ensino Médio	21	Agente socioeducativo
E14	F	52	Superior	18	Agente socioeducativo

Fonte: elaborado pela autora (2016).

4.4.2 Critérios de exclusão

Estes foram os critérios de exclusão utilizados:

- a) profissionais com cargos de confiança ou terceirizados;
- b) profissionais em estágio probatório;
- c) profissionais sem vínculo empregatício com a Instituição;
- d) profissionais em férias;
- e) profissionais afastados do trabalho no período da coleta dos dados;
- f) estagiário de cursos técnicos ou universitários;
- g) menor de dezoito anos;
- h) profissionais que, após aceite, desistiram da entrevista.

4.5 MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa realizada teve como embasamento a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, que, por si só, constitui um método com análises próprias. Como descrito anteriormente, não foi possível realizar a pesquisa *Stricto Sensu*, quando os resultados são advindos de grupos realizados. Devido às características da instituição e dos profissionais, não foi aceito o trabalho em grupo e neste caso optou-se por entrevistas individuais que, no entanto, geraram dados riquíssimos, muito além do previsto, com diversos temas e relevância. Esses resultados permitiram fazer diversas conexões que, por questões de tempo e didática, passaram por um crivo, focando apenas nos objetivos propostos neste trabalho. Destaca-se, de antemão, que certamente esta pesquisa não se encerra aqui. Existem muitas outras possibilidades a serem exploradas no futuro.

Como Dejours (2004) indica, esse momento não se trata apenas de restituir os relatos dos sujeitos sobre as situações vividas no trabalho, mas de articular com a teoria e com a subjetividade do pesquisador. Importa aqui, revelar o pensamento deste, bem como o resultado das interações com os trabalhadores. Sendo assim, no decorrer da pesquisa evidencia-se o trabalho psíquico do pesquisador e os efeitos que causam sobre o desenvolvimento dos comentários e da discussão.

Neste estudo, o exercício da escuta esteve focado nos relatos sobre o trabalho realizado pelos sujeitos entrevistados e suas percepções e concepções sobre ele.

Interpretar o que foi dito e realizar as conexões, não foi tarefa fácil. Partindo do pressuposto de que se está lidando com percepções, pensamentos, motivações, elementos subjetivos, não há, portanto, a possibilidade de objetivação efetiva. Dessa forma, Dejours (2004) destaca a necessidade de o pesquisador se posicionar como interlocutor, não como especialista, possibilitando que os trabalhadores falem de suas vivências, de prazer e de sofrimento, ao mesmo tempo em que se possibilita a escuta e a interpretação.

Para a análise dos dados, foi utilizada, então, a análise de conteúdo, que apresenta determinadas características metodológicas, quais sejam: objetividade, sistematização e inferência. Segundo Bardin (2011), através de sistematizações e descrições do conteúdo das mensagens, obtêm-se indicadores que poderão ser quantitativos ou não, e que permitirão a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção dessas mensagens.

Na prática, iniciou-se com a leitura das falas, proporcionada pelas transcrições das entrevistas, as quais foram realizadas pela pesquisadora e por dois estagiários do núcleo de saúde do trabalhador. Posteriormente, foi feita a análise por categorias temáticas, que consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação.

Para Bardin (2011), a análise temática ocorre em três fases. A primeira é a pré-análise, que trata da organização do que vai ser analisado. Nessa fase é quando se podem sistematizar as ideias, criando um conjunto representativo e homogêneo de documentos que serão submetidos à análise posterior. A segunda, é a exploração do material por meio de várias leituras, também chamada de “leitura flutuante”. Nessa etapa, elaboram-se suposições a partir de dados intuitivos que permanecem em suspenso enquanto não forem obtidas provas de dados seguros. E a terceira fase é o momento em que se codifica a documentação, faz-se um recorte do texto, escolhem-se regras de contagem e, por último, classificam-se e agregam-se os dados, organizando-os em categorias teóricas ou empíricas.

Merlo e Mendes (2009) muito bem indicam que qualquer que seja a perspectiva do uso da Psicodinâmica do Trabalho, é fundamental o olhar clínico. Esse olhar é o diferencial dessa abordagem, seja qual for a combinação metodológica. Esse olhar é que vai dar a sustentação, ao lado do referencial teórico, à pesquisa e à prática profissional em Psicodinâmica do Trabalho. É um olhar que busca as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Discrepância que

implica em utilização das estratégias de mobilização coletiva e das estratégias individuais pelos trabalhadores.

Identificar e analisar essas estratégias e suas relações com a organização do trabalho é a grande contribuição que se pretende com a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho.

4.5.1 Transcrição e categorização das entrevistas

O trabalho de transcrição e de categorização das entrevistas foi um processo longo, que precisou de muito envolvimento, dedicação e atenção. Ao total, foram 14 entrevistas com duração média de 1h20min cada. Estas, geraram um total de 21h16m32s de gravações que, após transcrição literal, resultaram em 266 folhas escritas no formato Calibri, tamanho 12, justificado e com espaço simples. Após a realização das transcrições, foram necessárias novas leituras e organização dos textos. Para os resultados, utilizou-se a análise de conteúdo de Bardin (2011) e o software N-VIVO, versão 11 Starter.

4.5.2 Programa N-VIVO

A escolha pela utilização de um software se deu pelo grande volume de dados gerados a partir das entrevistas. Após uma pesquisa do melhor programa, optou-se pelo N-VIVO 11, versão Starter. Antes da compra, ocorrida diretamente no site do fabricante⁷, foi possível realizar um período de testagem com validade de um mês.

Trata-se de um software que suporta métodos qualitativos e variados de pesquisa. Ele é projetado para ajudar a organizar, analisar e encontrar informações em dados não estruturados ou qualitativos como: entrevistas, respostas abertas de pesquisa, artigos, mídia social e conteúdo web. A versão utilizada é a mais avançada para análise de dados qualitativos e está disponível com interface de usuário em português.

De acordo com Lage (2011), o N-VIVO é um software que ajuda a organizar e analisar facilmente as informações não estruturadas para tomar sempre as melhores

⁷ Informações adicionais sobre utilização e compra estão disponíveis no site da QSR International (<http://www.qsrinternational.com>).

decisões. É um dos softwares mais utilizados no ambiente acadêmico brasileiro, tendo sido adotado por centros de pesquisa da maioria das grandes universidades, como Universidade Estadual de Campinas, Universidade de São Paulo, UFRGS, entre outras.

4.6 TRATAMENTO DO MATERIAL

A partir do material produzido pelas transcrições, iniciaram-se as leituras de cada entrevista, realizando as marcações e as separações das falas em categorias criadas no programa N-VIVO. Nesse momento, foram criadas planilhas de Excel, nas quais cada categoria recebeu subdivisões. Foram separadas as falas mais representativas, e foi realizada a compilação dessas informações pela pesquisadora. Foram criadas as seguintes categorias: FASE x FEBEM; Condições de trabalho; Organização do trabalho; Treinamento; Carga horária; Processo de trabalho; Sofrimento; Estratégias de defesa; Reconhecimento; Motivação Permanência; e Saúde coletiva. Cada uma delas possui subcategorias, conforme representado no Quadro 2, no fim deste subcapítulo.

Outras categorias identificadas não foram analisadas neste estudo devido à relevância momentânea, mas tratam-se, certamente, de dados importantes a serem investigados na continuidade desta pesquisa. A definição do material a ser analisado ocorreu a partir do estabelecimento de um ponto de corte desenvolvido em função de determinado volume de informações. Para análise, foram consideradas as categorias que possuíam um número de, no mínimo, sete referências ao assunto. As planilhas desenvolvidas, juntamente com o programa utilizado (N-VIVO), foram fundamentais no processo de pensamento e organização do material relevante.

Conforme afirma Minayo (2008), na fase de análise é possível estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não pressupostos da pesquisa, e/ou responder às questões formuladas e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

O Quadro 2, a seguir, descreve as categorias.

Quadro 2 – Categorização

CATEGORIZAÇÃO	
CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
FASE x FEBEM (10 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil do trabalhador • Perfil do adolescente • A mudança • Resistência à mudança • FEBEM • FASE • Comportamento desviante
Condições de trabalho (07 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura física, arquitetura e equipamentos • Penosidade, periculosidade e insalubridade • Influência da estrutura física no psicológico • Importância da condição de trabalho adequada
Organização do trabalho (07 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho real X Trabalho prescrito • Organização das unidades • Organização dos Recursos Humanos • A comunicação • Nova organização do trabalho
Treinamento (10 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitações/Treinamentos • Falta de capacitações/treinamentos
Carga horária (07 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Hora extra excessiva • Carga horária e organização do trabalho • Influência da carga horária excessiva no psicológico • Motivo das horas extras • Importância da hora extra
Processo de trabalho (11 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Rotina das unidades • Relações/Comportamento • Influência do processo de trabalho • Funções
Sofrimento (13 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Busca por ajuda • Caracterização do trabalho • Percepção do sofrimento
Estratégias de defesa (11 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégias de defesa individuais positivas • Estratégias de defesa coletivas positivas • Estratégias de defesa individuais negativas • Estratégias de defesa coletivas negativas
Reconhecimento (08 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento vertical • Reconhecimento horizontal • Reconhecimento externo • O não reconhecimento • Importância do reconhecimento no psicológico • Remuneração e avaliação de desempenho
Motivação Permanência (11 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivo da entrada • Motivo da permanência
Saúde coletiva (10 referências)	<ul style="list-style-type: none"> • Sugestões • Ações e temas pontuais • Dificuldades

Fonte: elaborado pela autora (2016).

4.7. PROCEDIMENTOS E ASPECTOS ÉTICOS

Na primeira etapa desta pesquisa, foi solicitada a autorização da presidência da FASE para a realização do estudo no local. A solicitação foi atendida, e a FASE prontificou-se em garantir o acesso dos pesquisadores à Fundação, além de colaborar com as demais demandas logísticas necessárias ao bom desenvolvimento do estudo no local. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), estando registrada na Plataforma Brasil.

Os sujeitos participantes foram informados sobre os objetivos, os procedimentos e sobre o seu direito de desistência do estudo a qualquer momento. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE C). O TCLE foi desenvolvido com base na Resolução nº 466 do Conselho Nacional de Saúde, de 12 de dezembro de 2012, garantindo-lhes confidencialidade, privacidade e autonomia plena sobre seus dados, assegurando a participação livre e sem coação de cada sujeito que respondeu aos questionários. O TCLE também continha todas as informações sobre a pesquisa e a explicação sobre os riscos e os benefícios de participação.

Os dados foram coletados no próprio local de trabalho, sendo as entrevistas gravadas mediante consentimento. Os sujeitos foram convidados a fornecer dados de contato (e-mail) para posterior divulgação dos resultados gerais advindos da pesquisa, preservando a confidencialidade dos dados e a não identificação dos participantes.

As entrevistas transcritas foram identificadas por números e letras e retiradas da ordem de execução. Os pesquisadores envolvidos no estudo garantiram a confidencialidade das informações, não tendo acesso à identificação dos sujeitos. O material resultante foi arquivado em sala específica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para essa finalidade, onde permanecerá durante dez anos, devendo ser destruído após esse período. As entrevistas foram transcritas pela pesquisadora principal da pesquisa e por dois estagiários do CEDOP, sem vínculo com a instituição pesquisada.

Esta dissertação buscou, além de descrever os resultados da pesquisa, apontar e sugerir possibilidades de intervenções e ações em saúde do trabalhador que possam ser benéficas aos trabalhadores da instituição.

Os resultados parciais foram divulgados para os servidores do SESMT da instituição e para o público geral, sendo vencedor do prêmio Nadja Maria Soczecki de Paula (ANEXO B), oferecido em congresso sobre o tema, em reconhecimento à contribuição ao Serviço Público.

Os resultados finais serão apresentados à instituição e aos seus trabalhadores em evento a ser realizado nos próximos meses, em parceria com a equipe da AIG.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse momento, serão demonstrados os resultados por meio de uma série de comentários e apontamentos dos sujeitos entrevistados, organizados em subcapítulos, que serviram de apoio para as análises, as discussões e as inferências, tendo como base o referencial teórico desenvolvido previamente. Destaca-se a dinamicidade das entrevistas e a importância de considerar o envolvimento ativo dos trabalhadores, não se limitando à simples explanação didática.

Os relatos dos trabalhadores foram organizados a partir dos assuntos mais relevantes, das respostas mais predominantes e da relação com os objetivos. No Quadro 3, apresenta-se a relação dos objetivos e das categorias representativas desta pesquisa. Dentre os achados mais importantes, destaca-se a constatação da vulnerabilidade psicossocial elevada dos servidores como uma lacuna importante no que se refere à saúde do trabalhador na instituição.

As pessoas se desgastam, as pessoas ficam doentes né. Pessoa que se aposenta na FASE com saúde plena tu não encontra, tu não encontra né, risco, risco e a cabeça né... Todas doentes, desenvolvem diversas patologias ali, assim, problemas psiquiátricos né. (E4, 2015, informação verbal).

Quadro 3 – Relação dos objetivos e das categorias representativas

RELAÇÃO DOS OBJETIVOS E DAS CATEGORIAS REPRESENTATIVAS			
OBJETIVO GERAL	Compreender a influência do trabalho na saúde mental dos servidores da FASE/RS		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Conhecer as percepções dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho	Identificar os efeitos da organização do trabalho no cotidiano dos trabalhadores	Identificar as motivações que fazem com que permaneçam na instituição
CATEGORIAS	1. FASE x FEBEM 2. Condições de trabalho	1. Organização do trabalho 2. Processo de trabalho 3. Carga horária 4. Treinamento	1. Estratégias de defesa 2. Reconhecimento 3. Motivação Permanência
	Sofrimento		
	Saúde coletiva		

Fonte: elaborado pela autora (2016).

5.1 FEBEM: CADÁVER INSEPULTO – O FANTASMA QUE RONDA A FASE

Eles me olharam e me disseram assim: nós vamos te levar onde tu vai trabalhar antes que tu assine o contrato pra ver se tu vai ter coragem de ficar. Cheguei lá, tinha agentes da SUSEPE [Superintendência de Serviços Penitenciários] e monitores. Era assim, totalmente presídio né. Os guris na faixa amarela, braços cruzados, sim senhor, não senhor, não podia nem olhar pra tua cara. Aí eu cheguei lá e daí... Aqui morreu dois guris queimados, por isso o canal tá fechado e essa ala não sei o quê... Terrorismo total né. (E1, 2015, informação verbal).

A direção era toda da SUSEPE e lá dentro tinha agentes da SUSEPE e monitores. Então os monitores faziam tudo que os agentes da SUSEPE ensinavam e mandavam. Então funcionou realmente como presídio. Aí depois os agentes da SUSEPE foram saindo e ficou só a direção da SUSEPE e os monitores dentro da casa. (E1, 2015, informação verbal).

Antes, a FASE era isolada né, uma instituição fechada né, ninguém entrava, ninguém sabia o que acontecia, tinha um muro e a gente ficava ali né [...] hoje, a FASE não é mais isolada, tem uma legislação, tem toda uma estrutura por trás. (E6, 2015, informação verbal).

Partindo dessas exposições, pode-se perceber que ocorreu uma evolução ao longo dos anos. A FASE de hoje é produto de uma série de modificações desencadeadas com muita luta, com muita adaptação e transformação. As leis foram surgindo para melhorar as condições de atendimento a essa população tão especial, as crianças e os adolescentes passaram a ser vistos como detentores de direitos, e a implementação dessas mudanças passou por muitas etapas.

Pode-se dizer que a FASE, atualmente, é uma instituição melhor do que era, evoluiu, sem dúvidas, mas, como demonstra-se a seguir, ainda tem um longo caminho a percorrer, principalmente na atenção destinada aos trabalhadores.

Os trabalhadores da FASE, ao longo de todas as modificações ocorridas, foram desafiados a modificar seu perfil. Algumas mudanças foram visíveis, ocasionadas principalmente pelos concursos mais recentes e pela consequente oxigenação do quadro, mas também existem aqueles trabalhadores que ainda permanecem com resquícios dos tempos de FEBEM.

Do concurso de 97 pra cá, eu acho que começou a entrar muita gente com nível superior. A exigência era o ensino médio, era ensino fundamental né, lá nos anos 80. Isso gera né uma mistura que faz

bem, pessoas com mais instrução acabam questionando, ponderando mais coisas né e aí isso faz com que as pessoas parem pra pensar né e gera também um policiamento mais ostensivo das atitudes no âmbito geral. (E3, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 5, “[...] teve muita gente nova entrando. A gente ficou muito tempo com as mesmas pessoas e, de repente, de uns anos pra cá, e concurso e mais concurso, tem gente nova chegando toda hora, com os novos costumes.” (E5, 2015, informação verbal). Já o Entrevistado 4 cita que “[...] são pessoas que poderiam fazer uma carreira assim, mas é que na rua tá ruim né [...] acabam não conseguindo se firmar na área profissional e aqui ganham mais, tão ganhando, tão tentando exercer a profissão.” (E4, 2015, informação verbal).

O fato de ter mais pessoas com nível superior melhora o perfil do trabalhador, já que estas têm mais condições de entender a socioeducação, de diminuir as agressões, além de melhores condições de entender e aplicar as leis.

Em relação à essa mudança de perfil dos trabalhadores, opiniões bem contrárias são percebidas. O Entrevistado 3 cita que “o perfil do monitor hoje, ele é um, hoje dá pra dizer que ele é um agente socioeducador né, mas antes ele era realmente monitor.” (E3, 2015, informação verbal). Já o Entrevistado 13 descreve que “vai ter aqueles funcionários mais interessados, mais compenetrados, mais focados. Tu vai ter alguns nichos lá que mandam mais feijão com arroz e deu.” (E13, 2015, informação verbal). Para o Entrevistado 2, “[...] eles não são agentes, eles ainda são monitores. Eles tão com a roupagem do agente socioeducador, mas o produto que tá dentro não é o agente. É o monitor que abre e fecha a porta, que muitas vezes chama os guris de vagabundo.” (E2, 2015, informação verbal).

Muitos mantêm essa prática. Mesmo depois de ser FASE, mesmo depois do SINASE, até hoje mantêm essa prática, mantêm. Então, os agressores, eles permanecem, às vezes, eu fico dizendo olha gente, mas meu Deus do céu né, vão ser agressor a vida toda, não conseguem sair disto né, tem outros que conseguem reverter, sair né, outros não. E esses, são uns belos professores pros que estão chegando sabe. (E10, 2015, informação verbal).

Em algumas situações, expressam o quanto a forma como o trabalho se organiza na instituição colaborou para o agravamento de alguns perfis, o que desencadeia a grande vulnerabilidade psicossocial do grupo.

Uma coisa que eu aprendi na entrada de alguns colegas, aqui, se tu tem, vamos dizer, qualquer desvio de conduta tu aflora, porque tu lida no meio né... entende? Então é... já teve colegas que foram trabalhar no feminino e se envolveram com gurias... Já teve colegas que usavam drogas, que trouxeram drogas pros guris aí dentro... Tem cara que é homossexual que faz coisas com os guris [...] (E8, 2015, informação verbal).

A percepção de mudança é, como visto, contraditória. Por vezes, relatam ter mudanças, outras, no entanto, referem-se a grandes resquícios do monitor da FEBEM. Os novos são vistos com bons olhos, aqueles que acreditam na socioeducação. Os antigos precisam “virar a chave”, fazer a readaptação, mas nem sempre isso ocorre, e não ocorre por diversos motivos - não sabem, não querem, não acreditam.

A pessoa, às vezes, não é que ela não queira, ela não sabe porque ela sempre fez aquilo daquele jeito. Às vezes, a pessoa nem acredita que aquilo possa gerar um efeito, surtir um efeito. Então ela não sabe, daí, depois, começa a se integrar e coisa e tal, começa a ver de uma outra maneira e começa a achar normal. (E3, 2015, informação verbal).

Os mais antigos são os mais resistentes... Ah, isso aí eu já fiz, isso não dá certo... Como eu sei que eles são muito queixosos, eu já conheço, conheço há 20, 25 anos, então tô chegando meio com calma pra não... Ah que esse cara tá vindo aí... fazer o quê, dizer o quê... nos ensinar [...] (E11, 2015, informação verbal).

Então como tem muitos funcionários novos na FASE, técnicos e socioeducadores. Eu tô gostando de trabalhar mais com os novos, pois, como eu não conheço, sou novo, eu chego e proponho algumas coisas né... Ah vamos lá, vamos fazer aquilo, quem sabe vamos fazer isso. (E11, 2015, informação verbal).

Essas disparidades são, muitas vezes, fontes de conflitos que, ao longo dos dias, são administrados pelos próprios trabalhadores, quando cada setor atua de uma forma distinta, guiado por conhecimentos empíricos, sem maiores formalizações na condução das decisões.

A resistência nessa mudança se fez, então, muito presente. Antes, a função era ocupar os adolescentes, agora teriam que educá-los. Muito mais trabalho. A resistência é atribuída à ignorância, ao desconhecimento e à acomodação. Com o tempo, sem opções, viam que dava para fazer. As leis (SINASE, ECA) vieram para

mudar toda uma lógica, que hoje, após 26 anos da promulgação do ECA, ainda está em processo.

Teve uma resistência bem grande, assim, por parte de algumas pessoas, bem grande. Muito porque tu tinha que mudar toda a lógica né, isso desde a implantação do ECA né, foi muito difícil, foi. E nós temos até hoje muita coisa que ainda o código de menores determina. A gente não conseguiu passar por tudo isso aí que tá aí, por todas essas leis, o SINASE... Agora ainda tem coisas que continuam lá. (E10, 2015, informação verbal).

O funcionário, eu acho que ele tem um pouco de medo também do guri de hoje né, ele trabalha em tensão. Eu acho que, antigamente, a gente vivia mais com tesão, hoje em dia a gente vive mais com tensão. O funcionário tem um pouco de medo, assim, daquele menino que tá ali. (E6, 2015, informação verbal).

E que menino é esse que está ali hoje? Os adolescentes, em meio a esse processo todo, conforme os relatos, apresentaram grandes modificações ao longo desses anos.

Os entrevistados falam sobre os tempos da FEBEM, quando “tinha adolescentes, crianças, prenderam até crianças que tinha menos de 12 anos, porque era o código de menores.” (E10, 2015, informação verbal). Além disso, sobre esse período, citam que:

[...] era tudo misturado, adolescentes com e sem delitos, sem nada, perambulando pela rua, suspeito, qualquer situação [...] aqueles que realmente praticavam delitos graves latrocínio, homicídios sempre teve isso né, então eram todos eles jogados dentro desta instituição e ali eles ficavam, ficavam muito, muito tempo pra serem desligados. (E10, 2015, informação verbal).

Era assim, nessa casa de baixo tinha crianças de até seis anos, de quatro a seis anos. Lá em cima era berçário, eram crianças de um, dois e três anos. Eram crianças naquela época abandonadas pelos pais né, correndo risco na mão dos pais né. Então, eles recolhiam as crianças e colocavam lá. (E5, 2015, informação verbal).

Nessa época, os adolescentes não eram separados pelos seus crimes, ou seja, dos crimes mais leves aos crimes mais hediondos. Todos ficavam juntos. O perfil desses adolescentes também era visto de forma mais amena.

Lá no início, tinha guris que roubavam carteira, qualquer coisa eles entravam lá e ficavam um tempo né, depois é que daí foi se

apurando mais né, os atos infracionais mesmo né, mas, no início, sempre foi tudo muito misturado né, homicídio, quem roubava uma carteira. (E14, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 5, “na FEBEM era mais, o menino não era tão bandido, ele tinha, ele chamava o funcionário de tio, e a relação dele com o funcionário era diferente da relação de agora com o guri.” (E5, 2015, informação verbal). O Entrevistado 5 explica que “quando, no passado, tinha motim eles eram capaz de levantar o funcionário que caiu no chão.” (E5, 2015, informação verbal).

Com o passar do tempo, a periculosidade dos adolescentes foi aumentando, o que é percebido de forma muito clara.

[...] os meninos também de agora não são mais os meninos de antigamente. Hoje, eles são mais bandidos né. Antigamente, era uns ladrãozinhos de galinha, hoje esses ladrãozinhos de galinha, a juíza manda pagar uma cesta, fazer um serviço comunitário, ela não põe aqui dentro por qualquer motivo. Então o perfil dos meninos mudou. (E5, 2015, informação verbal).

Eles são muito abusados, eles são muito homens e vem a cobiça, o olhar malicioso. A gente não tá lidando com menino internado, a gente tá lidando com homem que tu passa e tu sabe que vai olhar pra tua bunda, que ele tá te cobiçando o tempo inteiro, que ele já matou lá fora e, que se tiver um motim, ele não vai ter pena do funcionário. Hoje em dia, eles são capaz de pisotear, eles são mais agressivos. (E5, 2015, informação verbal).

Esse novo perfil é atribuído à forma como a sociedade está organizada hoje, com carência de políticas públicas e com educação precária. “Ele é produzido e eu acho que o guri, ele é vítima, ele é culpado, mas ele é vítima também. O cara do Odebrecht, pra mim, é só culpado, não é vítima, entende?” (E2, 2015, informação verbal).

Esses guris têm uma baixíssima escolaridade, uma baixíssima capacidade intelectual pra subjetivação. Pro mundo concreto, eles são uns gênios, mas pro mundo da abstração, da subjetivação, olha, 99% têm muita dificuldade, muita. Tanto que se tu for olhar na população, a maioria é 5ª série, de 30, 27 é 5ª série pra baixo, e dois ou três são no 1º ano. Uma defasagem, então assim são guris com capacidade concreta de agir muito boa, mas capacidade subjetiva, de pensar, muito difícil. (E2, 2015, informação verbal).

O adolescente é muito perspicaz, ainda mais se tá preso ou tá privado de sua liberdade. Ele fica todo o tempo na portinha só

observando quem é aquele agente, como é que eu vou atuar com a dona fulana, que eles chamam de Dona e Seu né, como vou atuar com ela ali, percebendo como tu é, ficam te observando, te estudando... Ah não com a dona fulana se eu chamar duas, três, quatro, dez vezes ela vem e me atende. Então, apesar da gente também saber como se comportar com certo adolescente, eles geralmente te conhecem primeiro, eles têm mais tempo pra fazer isso e a gente não. (E7, 2015, informação verbal).

Eu vejo que os adolescentes, às vezes, eles não têm perspectiva nenhuma. Tu sabe que ele vai sair daqui e ele vai voltar sabe, vai voltar cometendo um delito, um ato infracional ou um crime. Se ele já é maior, porque ele não tem uma estrutura entendeu? (E12, 2015, informação verbal).

O guri existe pro Estado a partir do delito dele, só existe por causa do delito! Se ele não tem delito, ele nunca passou numa creche municipal, pra uma primeira série. O Estado não reconhece a existência desse sujeito, só quando ele comete um delito, daí ele existe... Mas, através do código penal, através do delito, através do SINASE, do ECA. (E2, 2015, informação verbal).

O entendimento de quem está dentro do sistema torna-se ambíguo. Sabem que aqueles adolescentes são produto da sociedade, compreendem, mas também entendem que devem ser punidos. Punição essa estipulada pelo juiz, e não pelos colegas.

[...] as casas não têm chão, os tetos caindo. Uma mãe cuida de seis, sete filhos, ou seja, o guri foi criado na rua, porque o pai não existe, o pai tá morto ou tá na prisão, ou tá no tráfico. É raro um pai ser da família, ser a figura de referência, raríssimo! Tem, mas é raríssimo! (E2, 2015, informação verbal).

Pensa comigo: se tu morasse lá, comendo terra, porque às vezes esses caras comem terra, não tem o que comer, são meio desorientado, às vezes a mãe é alcoolista, tu não faria a mesma coisa? Aí tu com 12 anos, imagina tu com 12 anos, com uma arma na cintura, respeitado, tendo a mulher que quiser, dinheiro, né, tendo tudo aquilo que tu não tem, comida, status, tênis, bonezinho, camisetinha de marca, com 12 anos. (E2, 2015, informação verbal).

Os gurus têm que ser punidos, mas estar preso já é uma p*** numa punição pro guri que é adolescente. Imagina tu adolescente preso numa gaiola. Aí eles, não, tu imagina um adolescente preso numa gaiola? Eu repito ainda... um adolescente preso numa gaiola e ainda sendo açoitado e provocado. Tu vai criar uma pessoa legal? Um amigo? Ou tu vai criar um leão faminto querendo comer tua cabeça quando sair desta jaula em que ele está preso? (E2, 2015, informação verbal).

E aí pega o cara da Odebrecht teve família, teve faculdade, educação, ética, moral, bons costumes, que cidadão é esse? Esse não é mais bandido que aquele? [...] Ele tem que ser punido esse jovem? Tem que ser punido. Não sou contra a punição, contra responsabilização, eu não sou contra, eu sou bem a favor inclusive. Tem que ser responsabilizado, tenho certeza assim, não tenho dúvida. Agora prender já é punição meu, tu não precisa torturar, fazer com que o guri sofra, bater, ter maus tratos. Ele já tá preso. (E2, 2015, informação verbal).

Essas falas representam o pensamento de muitos trabalhadores. Pessoas que buscam a socioeducação e trabalham para que essa seja a única conduta admitida.

Dessa forma, a partir do que foi visto até o momento, concordando com Costa (2014), é preciso valorizar as pessoas que executam a socioeducação, sejam profissionais técnicos ou agentes socioeducadores, pois sabe-se que são funções muito desgastantes. É natural, perante todo esse cenário, que com o tempo, se não houver um reforço, uma manutenção por parte da instituição, os sujeitos sintam-se desmotivados, desvalorizados, com baixa autoestima, adoecidos e, com isso, sem a estrutura necessária para agir.

Faz-se necessário reconhecer essas pessoas como sujeitos que sentem, pensam, agem e vivem suas vidas com um grande envolvimento institucional. Esses profissionais vivenciaram muitas experiências significativas que precisam ser reconhecidas e, se preciso, ressignificadas.

O comportamento é, então, influenciado por questões subjetivas que orientam atitudes e relações no grupo de trabalho. A relação de cada um com os colegas, com as chefias, com os adolescentes e com a instituição é interpessoal, sendo influenciada pelas capacidades emocionais que possuem e pelas dificuldades que também a compõem. Por isso, é essencial que esse lado subjetivo das relações e da saúde mental tenha especial atenção por parte da instituição.

Esse fortalecimento e valorização, segundo Costa (2014), é uma necessidade estratégica para que os projetos de melhoria sejam, de fato, concretizados. É preciso contar com pessoas comprometidas e auxiliá-las a exercer suas atividades de modo mais positivo e fortalecido. Esse é o ponto de partida na gestão do SINASE e para uma melhor organização do trabalho, que hoje é muitas vezes negligenciado.

5.2 FASE: UMA INSTITUIÇÃO ARCAICA

A instituição, ela é uma instituição muito difícil, muito difícil, ela é a pior instituição que eu já trabalhei disparado, assim, porque é uma instituição arcaica, arcaica na forma de trabalhar. Não tem tecnologia nenhuma, tudo é feito manualmente, as pessoas não sabem mexer nos computadores, os colegas, esses meus colegas que ali estão comigo, que são queridíssimos, que são os meus melhores colegas, eles não sabem fazer nada no computador. Não sabem mexer em Word pra achar uma página na internet... Então é assim, é uma empresa do século XIX, com maquinário do século XX, com problemas do século XXI, entendeu? É uma coisa muito... Pra mim a esquizofrenia já nasce aí [...] (E2, 2015, informação verbal).

Para o Entrevistado 4, “o cotidiano aqui dentro da FASE é isso né, tu trabalha numa estrutura arcaica, debilitada e totalmente inconveniente que tem a superlotação, vítima da superlotação né.” (E4, 2015, informação verbal).

Falar da percepção dos trabalhadores sobre o ambiente em que trabalham é um exercício importante e delicado, pois se tenta aqui, num curto espaço, traduzir as sensações, os pensamentos e as visões apresentadas.

Segundo pesquisas anteriores, as unidades de internação da FASE/RS possuem problemas importantes a serem solucionados. Existem relatos de que as condições de trabalho às quais os profissionais das FASEs estão submetidos são precárias, incluindo ambientes insalubres, déficit de pessoal, longas jornadas de trabalho, convívio com violência e dificuldade de convivência entre colegas de trabalho (GRANDO et al., 2006; GRECO, 2011). Isso gera, muitas vezes, comprometimento na saúde física e mental desses servidores.

Durante o processo, algumas questões trazidas pelos trabalhadores foram facilmente identificadas, tais como problemas na infraestrutura que envolvem o ambiente externo também.

Então, sofremos com isso né e não se investe, a casa se deteriora, a estrutura física também é algo que né, bah! Essa casa nunca foi reformada. [...] Tá tudo apodrecendo aí, o sistema de incêndio, por exemplo, aqui tem mangueiras de incêndio que tá ali só de artigo, porque tem vazamento. (E4, 2015, informação verbal).

[...] muita grade, isso tem muito, quando eu entrei foi horrível. Meia luz, meia luz, esconder né, aquelas coisas de locais de tortura, bem local de tortura assim, submundo assim, gueto né, gueto, mas tu vai ver lá embaixo. [...] Aqui na volta não tem nada nessa Vila Cruzeiro, não tem um café. Shopping tu tem que ir de carro, eu não tenho

carro, pra sair de noite tu tem que pegar um ônibus, tem que passar por umas ruas estranhas, pode ser assaltado. (E2, 2015, informação verbal).

A porta da sala da secretaria onde eu estava no primeiro ano, ela não fechava por dentro, só por fora porque era uma sala de isolamento, eu acho que era isso antes, era porta de ferro [...] Eu sempre tinha medo que rolasse uma rebelião e algum dos meninos nos trancasse por fora e eu não teria como sair... Então imagina, eu estava sempre num suspense, como eu disse, foi horrível. [...] Ali na vila cruzeiro, sabe como é, é só aquele barro. Tu desce na parada de ônibus e ainda tinha que caminhar uma quadra, mais ou menos, era complicado. (E9, 2015, informação verbal).

Nesse cenário, percebe-se o quanto existe disparidade entre o que se apresenta na prática e o idealizado, o desejado. Antigas celas foram transformadas em salas de trabalho. Mais do que o local propriamente dito, muitas vezes pequeno, com pouca ventilação, é a representação que se tem dele. Como descreve o Entrevistado 9, “[...] a maioria dos dias eu não sabia se tinha sol, se estava chovendo, eu não via o céu, eu não via nada, só as paredes... era bem claustrofóbico o negócio.” (E9, 2015, informação verbal).

Quando eu vi aquelas pessoas, eu senti eles envelhecidos. Bah, eles não pegam sol. Os adolescentes tudo branco, eu me apavorei. O adolescente, por mais que ele não pegue muito sol, ele fica um ano, dois anos, no máximo três anos. Funcionários, colegas lá, já estão há 18 anos lá dentro! Eles estão presos, eles tão muito presos. (E11, 2015, informação verbal).

Algumas ações são realizadas no intuito de melhorias, como a pintura na parte interna da CSE e a reforma da biblioteca promovida pela nova direção com o apoio dos trabalhadores. São ações válidas, que melhoram o dia a dia, mas que precisariam ser reforçadas, reproduzidas em todos os locais. A possibilidade de fazer mudanças no ambiente é percebida como salutar, como uma oportunidade de dar vida a algo morto, possibilita o desenvolvimento de novos projetos.

Tu vai ver a biblioteca dentro, é importante tu ver todo o equipamento que eles tão, que tem também esses Termos de Ajuste de Conduta né, esses TACs que aí os empresários, acho que têm que financiar algumas coisas, e aí tem todo o equipamento novo colocado lá. Tem oficina de leitura, bah sensacional, também tem uma oficina de pintura. O professor também, parece que é um cara que tem bom conhecimento né e consegue botar os guris a trabalhar e a gente vê os quadros bem interessantes. (E3, 2015, informação verbal).

Faz diferença, alegra os olhos, sempre faz alguma diferença né. E também não só o alegrar os olhos, mas tu vê, num primeiro momento, mesmo que tu ofereça resistência né àquele projeto novo, mas depois tu vê ele funcionando e tu vê o reflexo dentro das unidades, até com os guris mesmo, com os colegas que participam faz diferença, isso vai contaminando. (E3, 2015, informação verbal).

Então, às vezes, não muda nada assim, mas a sala dos agentes ficou outra, então, bah com certeza isso dá um impacto bem diferente no trabalho. Às vezes, posso passar aí e achar... Ah, pra mim é indiferente, mas na verdade o inconsciente sabe que ficou melhor né. Traz coisas boas acredito, toda reforma pra melhor é bem-vinda. (E12, 2015, informação verbal).

Os exemplos positivos são destacados e vistos como algo a ser seguido. As unidades de Passo Fundo e de Novo Hamburgo são citadas como referência.

Em Passo Fundo tem gramados, tinha muita brita lá, muita coisa, muita pedra. Foi removido algumas coisas de britas e fizeram gramado. Tem muito espaço lá, muito verde, tinha uma horta, não tinha árvore, plantaram árvores. Através do projeto, botavam os piá pra trabalhar, lidar com jardim, cortar grama, podar, entende? Ficou muito bonito o CASE Passo Fundo [...] tu pode entrar no site e ver, ela é uma unidade aberta, com um muro de 8m de altura e 5 prediozinhos. Então tu circula, tu vê o sol, tu vê a chuva. Então assim oh, é fantástico, Novo Hamburgo é muito semelhante. (E11, 2015, informação verbal).

Os equipamentos ultrapassados, inadequados, estragados ou, até mesmo, a falta deles, é outra questão séria a ser revista. A precarização dos equipamentos e da estrutura gera estresse constante, falta de segurança e dificuldades para exercer o trabalho como gostariam. O Entrevistado 9 cita que “os equipamentos e a estrutura da FASE são muito obsoletos.” (E9, 2015, informação verbal). Nesse sentido, o Entrevistado 2 exemplifica a precarização dizendo que “[...] às vezes uma coisa que está estragada e isso estressa muito no dia a dia, tu não tem noção.” (E2, 2015, informação verbal). Para o Entrevistado 11, “Na FASE, nós temos sérios problemas em questão de trabalho, de dificuldade de trabalho, de dificuldade... Falta equipamento, falta material, material de risco e de segurança.” (E11, 2015, informação verbal).

A arquitetura das unidades também provoca diferentes sensações. “Olha, o que pra mim faria uma grande diferença, que iria mudar muito a questão da saúde física e mental dos colegas, é a questão arquitetônica das casas, questão arquitetônica das casas!” (E11, 2015, informação verbal).

Assim oh, não tem como não se ficar doente dentro de uma unidade igual o POA 1. Os colegas não verem o sol, os colegas não verem o dia. [...] Tu entra lá pra dentro é um azulão, uma escuridão, uma acústica horrível. Frio, frio, frio no inverno, quente, quente no verão. Aquelas portas de ferro batendo nas costas da gente. (E11, 2015, informação verbal).

Problematiza-se, também, as dificuldades na obtenção de recursos, como relatado por alguns entrevistados. O Entrevistado 1 afirma que “A FASE, ela tem muita dificuldade financeira né, não tem patrimônio pra ninguém, não tem reposição de móveis e nunca tem dinheiro” e que isso “[...] é um problema porque tu não tem recursos. É bem desgastante. Isso tudo depende de recurso que vem do Governo do Estado, e o Governo do Estado tu sabe que nunca libera recurso pra nada.” (E1, 2015, informação verbal).

Falta de investimento e descaso né. Corrupção dos caras que tão aí, falta de licitação, os materiais que se compra aqui. Manda construir um banheiro pra resolver uma situação e os registros não funcionam, ficou pior que antes né. E aí tá na garantia mas a fábrica, a empreiteira que fez a obra não vem aqui dar manutenção, não arruma, não cerca e aí isso já resultou num problema pro guri que só tem um chuveiro que funciona e tem 50 pra tomar banho e aí começa a ter problema. (E4, 2015, informação verbal).

Nosso orçamento nunca prevê a aquisição de bens e imóveis, bens e móveis. Um horror, um horror, é um inferno. Aí a diretoria administrativa, chegava a cota mensal de valores pra ti paga, aí tu não consegue pagar nem a alimentação, daí tu não conseguia pagar um contrato da medicina. É um inferno. (E1, 2015, informação verbal).

A partir do exposto, pode-se inferir que muitas melhorias não ocorrem em função da falta de recursos. Sendo a FASE uma instituição que só gera gasto atualmente, não possibilitando um retorno efetivo para o Estado, não há maiores interesses em investimento. Os entrevistados trazem que o descaso e a falta de recursos, bem como de processos adequados no emprego de verbas, provocam problemas organizacionais, inclusive no trato com os adolescentes. Outros pontos exigiram um trabalho mais profundo de questionamento, de entendimento do contexto, conjugando as falas, suas diferentes entonações, com as expressões corporais.

Ao analisar a percepção do ambiente, a forma como o trabalho está organizado e a interferência gerada, surgem relatos importantes. O Entrevistado 14, por exemplo, diz que “[...] tem essas unidades que funcionam dessa forma né, superlotadas. Não tem estrutura adequada para atendimento né, então esse modelo já é ultrapassado, né, de atendimento.” (E14, 2015, informação verbal).

Dizem que o nosso trabalho não é perigoso, por isso que colocaram penosidade. Nós temos um índice de 40% de adicional de penosidade, que é um trabalho penoso. Para mim, é um trabalho penoso e perigoso. E algumas vezes insalubre, muito insalubre. Às vezes, trabalhamos com adolescentes com sérios problemas de saúde, né. Então é uma luta! (E11, 2015, informação verbal).

Esses problemas já enfrentados pelos trabalhadores na época da FEBEM seguem a realidade nos tempos de FASE.

Acho que a instituição peca muito nisso, a instituição produz muito esse sofrimento ao funcionário, a instituição é muito... Bah, muito... Bah, muito culpada nesse controle sabe? Muito culpada nesse controle, não se relaciona com os funcionários, não tem uma relação. (E2, 2015, informação verbal).

Se antes era uma instituição que era modelo de atendimento, hoje ela não é nada. Esse povo tá num sofrimento, uma dor, é dor, é dor. Não sai disso. E é problema, problema, e estão sempre com problema, sempre com problema, e tumulto e sempre tumulto e é fogo aqui, esses dias quase morreu um guri com uma inalação de gás, de fumaça [...] dois anos atrás, também morreu um adolescente lá, então assim ó, tu imagina isto o que que significa estas coisas né. Teve uma época, nessa época de tumulto, [...] que eu tive que entregar um filho morto pra uma família e ela só dizia assim: eu entreguei meu filho vivo pra vocês, vocês tão me devolvendo morto. É muito, muito, muito sofrimento, é muita coisa. (E10, 2015, informação verbal).

Assim, muitas questões institucionais permanecem gerando sérios entraves entre a classe de trabalhadores e a instituição enquanto gestora.

Entrando um pouco mais a fundo na organização do trabalho, apresentaram-se narrativas que possibilitaram a percepção das diferenças entre o trabalho real e prescrito e a influência na saúde mental. Para o Entrevistado 7, “tem a parte formal que é seguida e tem a informal e tem muito informal. Informalidade pesa bastante”. (E7, 2015, informação verbal). Para o Entrevistado 5, “o funcionário tem que criar,

ele tem que fazer, ele tem que tirar de dentro dele pra criar o ambiente que ele gostaria que fosse.” (E5, 2015, informação verbal).

Nesses fragmentos, é possível constatar o quanto a prática é tomada de informalidades, no sentido de cada um fazer do seu jeito, da forma que acha correto, com a responsabilidade pesando sobre as decisões. A peculiaridade do trabalho exige isso muitas vezes, mas é preciso que os processos, as rotinas e as decisões sejam delineadas com o apoio do grupo, daqueles que executam as tarefas para que os trabalhadores possam ter mais assertividade no seu fazer. “Quem pensa o nosso trabalho são pessoas que não executam o trabalho né, começa por aí, então todas as leis que foram feitas, são feitas por outras pessoas, né.” (E14, 2015, informação verbal).

Eles não conseguem enxergar com o mesmo olhar de quem tá no dia a dia, não conseguem. Eles querem manter a ideia, o raciocínio deles porque, quem sou eu pra dizer alguma coisa? Quem é a fulana pra sugerir alguma coisa? Pode até sugerir, mas não vai ser ouvido. E até porque quem manda na Fundação de verdade, depois dos meninos, são os monitores. Então eles não estão tendo tempo pra ouvir uma outra voz. Eu não peguei ainda um diretor inteligente que ouvisse. (E6, 2015, informação verbal).

Essa disparidade fica visível nas falas dos Entrevistados 14 e 7, como se observa a seguir.

[...] Ainda a gente também não conseguiu muito esse corpo assim, de ter um trabalho mais uniformizado, se busca a mesma coisa né. Aí fica, às vezes, um trabalho muito mais individualizado né, cada um com o seu perfil e vai constituindo o seu trabalho no dia a dia. (E14, 2015, informação verbal).

Cada unidade tem seu plano coletivo, explica todas as rotinas e isso funcionava bastante, depois que se perdeu [...] daqui a pouco tá fazendo uma coisa que nem sabe o que pode e o que não pode. Mas é tão dinâmica a coisa que às vezes tem que criar uma na hora. (E7, 2015, informação verbal).

Essa falta de padronização gera insegurança, vulnerabilidade psicossocial nas equipes, validando, muitas vezes, as condutas divergentes. Para o Entrevistado 7, “[...] tinha que botar a cabeça pra funcionar, planejar bem pra ver se não vai afetar o outro plantão. E aí tu tá fazendo um jogo de cintura pra ti, pra tua realidade, pra realizar aquela atividade.” (E7, 2015, informação verbal).

A gente cria alternativas aqui dentro, a gente tem que isolar o guri mesmo né, fugindo das prerrogativas né do SINASE. E não tem outro jeito, se não isolar o guri dentre aquelas outras situações, ele bota tudo a perder, inviabiliza o trabalho de todo mundo e dos outros guris. (E4, 2015, informação verbal).

Sabe a história da espada de aquela que tem dentro da tua cabeça né... fica ali, isso aí gera um medo nos agentes entende [...] é sempre uma ameaça assim, uma chantagem quase né. Te coloca numa situação que ou tu cumpre a lei ou tu arrisca. (E4, 2015, informação verbal).

O trabalho prescrito, quando seguido à risca, pode ser visto como um engessamento, uma inadequação e até mesmo um risco para os trabalhadores. “Eu não conseguia me ajustar porque eu achava que eu fazia a coisa certa, que eu estava certa, se é pra fazer assim, então é pra fazer assim!” (E6, 2015, informação verbal).

[...] eles coíbem né, mas, ao mesmo tempo, tem coisas que em nome de coibir a violência tu engessou né, toda uma prática disciplinadora entende. E aí, assim, as casas mais fortes são as casas que adotam a disciplina pra si e fica dentro daquilo, uma casa fechada, os funcionários se conhecem, se apoiam mutuamente né. Daí, se eles tiverem que dar uns trancos no guri, o guri tá demais, o guri vai e dá um soco no olho da enfermeira lá... Tu acha que eles vão deixar barato? O guri vai apanhar lá e ficar entre eles ali, não sai dali. (E4, 2015, informação verbal).

E apesar de atuarem muito na informalidade, praticando uma autonomia às avessas, configura-se, também, um desejo de maior controle, de cuidado com o trabalhador que está ali à frente de situações bastante adversas. “Todas essas informações e a instituição não fiscaliza, não controla, não sabe quem tá trabalhando, não sabe quem não tá trabalhando, não planeja.” (E2, 2015, informação verbal).

Tudo tem diversos ângulos, diversos aspectos né, um lado positivo [...] mas às vezes tu tá fazendo a contenção, tu quer segurar o guri e tal... Ah, essa tua contenção não foi adequada não sei o quê. Parece que tu tem que apanhar, tem que deixar o guri te bater pra tu ter certeza que não vai acontecer nada contigo. Isso tem, assim, uma consequência bem grave assim. Ah, eu não vou fazer né, daqui a pouco aí perco meu emprego fazendo isso... Larguei de mão, faz o que ele bem entender... Daí já né, corrompe né, mais ainda do que já

tá, pela estrutura, por tudo aquilo que já se falou e tal e durma-se com um barulho desses né. (E4, 2015, informação verbal).

Em relação à forma como o trabalho está estruturado, a pesquisa de Greco (2011) traz que os trabalhadores do turno diurno são os mais exigidos. Neste período está concentrada a grande parte das atividades e rotinas, e os trabalhadores necessitam estar com um nível de atenção bem mais elevado. Rotinas diárias, como higiene, alimentação, atividades de lazer, escola, oficinas, visitas de familiares, atendimento de equipe técnica, transporte de adolescentes para atividades externas, como audiências e outros atendimentos, além das revistas gerais, são atividades que podem gerar estresse intenso nos trabalhadores, especialmente se o número de agentes não é suficiente. Essas cargas psíquicas podem favorecer a tensão e o desgaste desses trabalhadores.

À tarde, é o pior horário do sistema né, porque de tarde ele já dormiu, ele acordou e tá alimentado. Então eles querem tudo, querem o enfermeiro, querem o psicólogo, querem o psiquiatra, querem o médico, querem injeção, querem o remédio, entendeu? Então tu pega eles quicando né. (E8, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 8, “à noite, teoricamente, eles estão mais calmos, eles abaixaram o facho, entendeu? É monitor mais antigo que trabalha de noite.” (E8, 2015, informação verbal).

Com tanta variação na forma de trabalhar, resta, a cada grupo, a cada setor, a cada trabalhador, adaptar-se – e, geralmente, com um sofrimento, um desgaste envolvido nesse processo, pois os grupos nem sempre são coesos. Conforme depoimento do Entrevistado 14, “a gente faz, né, do nosso jeito e com aquilo que a gente tem hoje, né, sem muitos recursos [...] Tem dias que a gente sai daqui sem energia, né. Então tem coisas assim que exigem muito.” (E14, 2015, informação verbal).

O grupo dos agentes não é um grupo muito unido, assim, a gente não consegue constituir um grupo pra discutir o nosso fazer. Os agentes socioeducadores não conseguem tomar corpo, assim, enquanto agentes socioeducadores né. A gente não consegue expor o nosso trabalho. (E14, 2015, informação verbal).

As dificuldades, então, surgem também em função desse afastamento da gestão com suas equipes. Costa (2014) esclarece que, historicamente, o sistema

socioeducativo tem memórias de gestões desarticuladas, de projetos inconsistentes, de equipes despreparadas, de violências, de instabilidades e de crises resolvidas pelo uso da força. Nesse caldeirão de memórias, acrescenta-se a responsabilização – sempre externa, passiva, pertencente a um outro. Responsabilizar-se, ativamente, passa a ser, então, o primeiro passo para os resultados serem diferentes.

Para o Entrevistado 7, “[...] essa mudança de gestão sempre tem né, um outro perfil da pessoa que assume. Muda tudo, muda completamente não posso pensar – Ah, é o presidente! Não, é o Estado, o governador.” (E7, 2015, informação verbal).

A valorização de diferentes instâncias de gestão é importante, pois proporciona que trabalhadores de diversos níveis tenham um espaço de fala, de escuta e de deliberação. Para isso, é necessário que os canais para manifestação dessas opiniões, resistências e concordâncias estejam instituídos e valorizados. Desde os coordenadores – chefias das unidades – formando grupos de trabalhadores para conversar sobre as angústias, as dificuldades e as conquistas; passando essas questões para colegas de mesmo nível hierárquico afim de trocar experiências, expor dificuldades, discutir casos e, assim, se fortalecerem; até o grupo de diretores de diferentes unidades junto à direção geral, à presidência para também avaliar a instituição como um todo, trazendo questões propostas pelos trabalhadores diretos.

O importante é que todos eles tenham o espaço de interlocução e deliberação, e que esses espaços sejam efetivamente utilizados, com divulgação e empenho para que não sobrecarreguem o trabalhador que está na execução.

Eu vejo que a fundação, ela é o que ela é. Ela não tem mais nada a oferecer. Se alguém tem que fazer alguma coisa aqui são os funcionários do local [...] O grupo tem que mudar a história ali dentro. Tem que fazer alguma coisa acontecer pra que mude, pra não se tornar desagradável, não se tornar pesado, os funcionários tem que fazer isso aí. (E6, 2015, informação verbal).

Sinto muita falta assim, de um espaço pros agentes né, um espaço nosso que a gente pudesse falar, que a gente pudesse pensar sobre as nossas coisas, sobre o que a gente faz, trocar experiências né, isso eu acho que falta assim porque o nosso espaço, ele é só aqui, é só aqui dentro né, então a gente não, a gente não consegue ultrapassar isso né, a gente não têm uma outra instância de discussão, as nossas discussões ficam sempre muito aqui dentro, não toma corpo assim. Ela não consegue né, não consegue extravasar isso. (E14, 2015, informação verbal).

Leoberto Brancher, juiz da infância e juventude, no prefácio do livro “Medidas Socioeducativas – Gestão da Execução” (COSTA, 2014), questiona esse sistema que custa caro, que produz maiores índices de reincidência e que entra em ebulição com frequência. O Estado, enquanto hierarquia maior, é o destinatário do monopólio da força, da responsabilização de sujeitos, do alinhamento de condutas, da educação para o social e da promoção da reintegração desses indivíduos.

Todas essas ações ocorrem intermediadas por sujeitos trabalhadores em diferentes níveis de atuação e entendimento muito diferenciados no que se refere aos “objetos” da socioeducação. Esses sujeitos-objetos, adolescentes desorganizados psíquica e socialmente, são o reflexo do caos, da incoerência, da falta de coesão e do desrespeito na gestão pública.

É justo, no entanto, reconhecer que tentativas têm sido feitas por alguns protagonistas:

Hoje, a gente tá tentando aqui na casa fazer isso né, organizar as rotinas, padronizar algumas, as rotinas de atendimento. Com horários né, dar um pouco mais de atenção pros funcionários, esse suporte né, hoje a gente tá fazendo um pouco essa discussão. São as chefias de equipe junto com a direção, que é mais ou menos o grupo que organiza a casa, que pensa o funcionamento da casa. (E14, 2015, informação verbal).

E aí a gente vai começar a discutir o plano de atendimento coletivo que daí tem a participação dos agentes, dos técnicos né. A gente vai começar a discutir então dentro de um grupo de trabalho que é sobre isso né. Isso partiu da própria necessidade da casa, de organização da casa porque a gente tá mudando também, um pouco, o atendimento agora dos adolescentes e aí precisa ter um reordenamento também. Então, agora a gente vai iniciar esse trabalho com a participação de cada equipe né, um representante de cada equipe de trabalho, mais os técnicos e os chefes, alguns chefes de equipe e alguém da direção com a assessoria do pessoal da FASE. (E14, 2015, informação verbal).

Após o exposto, reafirma-se que são necessárias a sistematização e a escrita constante dos processos. O registro do trabalho permite compartilhar a realidade de domínio individual, permite que se avance a partir do estágio já elaborado ou vivido, como manifestado em falas anteriores. Tudo aquilo que é feito de maneira que possa facilitar o trabalho coletivo, as iniciativas individuais, por exemplo, devem ser levadas à luz e valorizadas.

A tendência com esse tipo de conduta é a criação de uma cultura de colaboração, pois se alguém se sente valorizado por seu trabalho, se está sendo conhecido e apreciado pelos demais, tende a expor essa satisfação e acaba estimulando outros a fazerem o mesmo.

Costa (2014) pondera que são comuns os momentos em que ocorrem violações de direitos, de pequena ou grande gravidade, o que é parte do trabalho socioeducativo, infelizmente. São episódios de descontrole institucional, como rebeliões, agressividade, motins. Esses episódios são sintomáticos e expressam que, em determinadas circunstâncias, os trabalhadores responsáveis pela continência não tiveram condições de realizar e prevaleceram os movimentos institucionais repressivos.

Afirma ainda que a administração deve buscar o aperfeiçoamento constante na prestação dos serviços, observando a sua qualidade e a racionalidade dos gastos. É uma equação. Não se pode apenas racionalizar gastos sob o risco de perder qualidade.

Na prática, é comum a ideia de que a atuação na socioeducação é complicada, difícil em razão da burocracia. É verdade, também, que o conjunto de normas regula em muitos detalhes a atuação dos gestores e faz com que decisões imediatas e respostas rápidas sejam difíceis. Cabe aí o planejamento e a antecipação na solução dos problemas de maior profundidade para resolução/superação dessas dificuldades.

Nesse contexto normalizador e regularizador, o papel da instituição apresenta-se de forma mais ou menos intensa, conforme o grau de desvio que o sujeito demonstra. Essa mesma instituição que possui autorização formal para segregar o indivíduo do social, exerce função de controle mais formal e intenso, o que leva, facilmente, à reprodução da violência.

É fundamental que a instituição e seus multiplicadores trabalhem dentro da legalidade, discutindo e aprovando coletivamente as normas internas de funcionamento. Estas, quando descritas, ajudam a diminuir os espaços de dúvidas presente nos procedimentos aplicados.

Para a construção dessas regras, é importante contemplar, na medida do possível, a participação dos diferentes trabalhadores, adolescentes e familiares. Além dessas regras próprias, também é preciso seguir a legislação vigente.

Conforme o SINASE, cada unidade de internação deve possuir um regimento disciplinar, prevendo as possíveis faltas que possam ser praticadas pelos adolescentes e suas respectivas sanções. Quando existe a formalização, e isso é passado, conversado com os adolescentes, estabelecem-se acordos e o manejo é facilitado. Compete à gestão, desta forma, transmitir com clareza o que é responsabilidade de cada um e à equipe como um todo, para que a avaliação do adolescente não ultrapasse a legalidade referida (BRASIL, 2012b).

Sintetizando, para Dejours (2004), trabalhar é preencher a lacuna entre o real e o prescrito. O trabalho real, imprevisível, incontrolável, que alterna momentos bem-sucedidos com fracasso, é gerador de sofrimento. Este, originalmente criativo, poderá desencadear no prazer ou no sofrimento patológico. O sofrimento é assim experimentado diante da possibilidade de fracasso frente ao trabalho real.

[...] Tu tem que dar conta, entende. O nosso trabalho aqui dentro é assim. Tu tem uma carga que não era pra ser, era pra ser uma carga distribuída, digamos, tu vai ali, digamos teria um tempo de tu, claro, cumprir as rotinas básicas né. (E4, 2015, informação verbal).

Isso passa longe, entende, não tem, então tu fica refém de uma estrutura que fica muito, muito aquém, muito além da tua capacidade de atendimento e tu tem que fazer o trabalho de psicólogo, de assistente social. Os agentes aqui dentro fazem e fazem tão bem sabe, que tem psicólogo do quadro da casa que fica olhando tu atender o guri e fica aprendendo contigo, pela experiência né, e resolve, entende. (E4, 2015, informação verbal).

Considerando Dejours (2004), o trabalho real é que permanece e, com isso, o sujeito é obrigado a enfrentar o fracasso, experimentando os sentimentos de impotência, irritação, decepção e desânimo, que tomam corpo com o elevado número de horas extras praticado na instituição. E é justamente nesse ponto que se encontra a essência do trabalho – o real é conhecido pelo sujeito através de sentimentos desagradáveis, porém, afetivamente, e daí a necessidade de observar esse ponto nas avaliações do trabalho e no planejamento do tempo a ele destinado.

5.3. QUEM QUER HORA EXTRA?

Um dos pontos cruciais deste trabalho é a forma como a instituição e seus trabalhadores se relacionam com a questão das horas extras. Tanto na literatura

quanto nos relatos trazidos pelos sujeitos desta pesquisa, fica evidente o quanto a carga horária é determinante na saúde dessa população. O Entrevistado 7, por exemplo, cita que “[...] essa carga é muito violenta; é o que pra mim, no meu entendimento, o que mais prejudica.” (E7, 2015, informação verbal).

Nossa carga é de 240 horas né, claro que aí tá englobado o intervalo, mas 200 horas é de trabalho né, mais as 100 de extras são 300 horas. Se tu dividir por trinta dias, tu tem uma média de dez horas de trabalho por dia, durante os trinta dias. É desumano! (E4, 2015, informação verbal).

Legalmente, a carga horária a qual estão submetidos é de, no máximo, quarenta horas semanais, e os turnos de trabalho na FASE são divididos da seguinte maneira: turno diário de oito horas, de segunda a sexta-feira, para cargos administrativos e alguns cargos técnicos; turno de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, para grande parte dos agentes socioeducadores; turno de seis horas de trabalho diurno, de segunda a sexta-feira, somado às 12 horas de plantão no final de semana, também entre os agentes socioeducadores. Mas essa carga horária, no entanto, muitas vezes extrapola.

No estudo realizado por Greco (2011), constatou-se que 32,5% (n=819) dos agentes realizavam horas extras, incorrendo até mesmo em duplicações das jornadas de trabalho. Essa prática, muito comum ainda, muitas vezes se dá por convocação, devido à falta de profissionais, no intuito de obter uma escala de trabalho com número suficiente de profissionais e manter a continuidade do trabalho nos CASE, como constatado nos relatos.

Vem da necessidade. Cada casa tem uma certa lotação e um número de vagas para os adolescentes, só que a justiça vai encaminhando e tu tem que aceitar, a FASE tem que acolher, não pode dizer que não, tem que internar o adolescente. Onde tu atendia dez, depois tu atende trinta, aí precisa de mais gente. (E7, 2015, informação verbal).

O Entrevistado 3 explica que “geralmente tu tem em um plantão, sem hora extra, tu tem cinco né, aí tu precisa completar o 6º, 7º elemento com hora extra” e complementa dizendo que “quando tem muita demanda, tu precisa de mais gente, e aí tu vai jogando as horas extras né, assim, o pessoal: oh, pede mais hora extra, libera mais hora extra pra nós poder botar mais gente.” (E3, 2015, informação verbal).

Isso ocorre também por necessidades financeiras do próprio trabalhador. Historicamente, esse funcionalismo atua utilizando, muitas vezes, a hora extra como um complemento salarial. Ela é vista como sendo a possibilidade de melhoria de vida, de concretização de sonhos, de desejos de consumo, e o esforço dispendido para tal está incutido nesse processo – como se para proporcionar uma maior qualidade de vida e conforto à família, precisassem se sacrificar.

Quando as pessoas começam a fazer muita hora extra, elas começam a fazer da hora extra o seu salário. Aí como tu fez da hora extra o salário, as contas batem na porta e aí tem que sair correndo atrás. (E3, 2015, informação verbal).

É um dinheiro muito bom, muito bom, daí as pessoas faziam. O salário com hora extra quase triplicava. No caso com 140 ele quase triplicava. Tinha gente nível médio, que entraram comigo, faziam 140, faziam mais noturna ali, conseguiam, ganhando oito mil, oito mil e quinhentos. Entendeu? Mas a saúde vai pro saco. A saúde vai pro saco. (E12, 2015, informação verbal).

Eu tô proporcionando coisas pra eles né que... Poxa, podem viajar podem né ter um padrão, uma alimentação, um padrão de vida bom né, conforto né, conforto né. Oh! Tu tem tudo em casa né ao mesmo tempo tem isso, esse jogo né, nessa corda bamba que tu te equilibra né... Proporcionar a presença maior com eles e né... ou né... é um ou outro. Os dois é muito difícil. E às vezes fica o planejamento mais forte, a questão do conforto material pra família né, o provimento né. (E4, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 2, “[...] ele faz hora extra pra pagar carrão, apartamentão, roda viva de hora extra eu chamo.” (E2, 2015, informação verbal).

Sobre essa situação, Seligmann-Silva (2011) refere que, quanto maior a jornada de trabalho, menor é o tempo de convívio familiar, maior o cansaço e maior será a interferência na qualidade do relacionamento do trabalhador com seus familiares. E aborda muito bem essa questão das horas extras ao falar da monetarização dos riscos e dos agravos que isso gera para a saúde. Nesse contexto, os indivíduos e suas ações passam a ser entendidos como valores de trocas e quantificados. Assim, o que importa realmente são os resultados em termos de dinheiro e não o esforço dispendido para consegui-lo.

Baseados nessa lógica, os trabalhadores também acabam incorporando esse pensamento e são levados a acreditar que a insalubridade, os riscos à vida (periculosidade) e a própria penosidade do trabalho possam ser recompensados

com dinheiro, em vez de exigir a transformação das condições de trabalho. Sendo assim, com foco na monetarização, o trabalhador busca mais horas extras, alheio aos riscos para sua saúde física, mental e laboral.

Essa extensa carga horária chegou, em períodos anteriores, a superar cem horas extras em alguns casos, como relatam alguns dos entrevistados. O Entrevistado 7, por exemplo, afirma que “a carga horária é muito violenta. Fazia cem, cento e poucas horas extras além da hora normal que era quarenta semanal.” (E7, 2015, informação verbal). Já o Entrevistado 2 diz que “ao invés de fazer 12, faz 24, 36... Os caras chegam a fazer trezentas horas por mês de trabalho aqui dentro! Os caras não saem aqui de dentro!” (E2, 2015, informação verbal). Por fim, o Entrevistado 4 explica que “é bem comum, assim, fazer 24, 30, 36 horas né, mas, antigamente, se fazia 48. Tem caras que fazem esses absurdos ainda, tem as loucuras, aí eles ficam 72 horas direto, 60 horas aqui dentro.” (E4, 2015, informação verbal).

Isso gera a institucionalização do trabalhador, privando-o do convívio social, do exercício de atividades de lazer, podendo prejudicar sua vida pessoal e familiar como um todo. Os trechos a seguir demonstram essa realidade.

Alguns se perderam no tempo. Tomam banho claro, descansam, dormem um pouco tal, mas mesmo assim... Aqui tu não sabe se é dia, se é noite, se é verão ou se é inverno, tu sai assim um zumbi assim né. Então é, isso aí com o tempo vai te desgastando até que chega um ponto que né, vai desenvolvendo uma doença, vai ficar, de alguma forma tu vai ser pego né pelas, pelas [...] (E4, 2015, informação verbal).

As relações acabam se deteriorando né. Às vezes, por exemplo, a maioria de quem faz parece que tem uma carência de relacionamentos né, com os filhos, assim. Eu me recrimino, assim, de não ter o tempo que eu gostaria de ter com os meus filhos né. (E4, 2015, informação verbal).

Percebe-se, nisso tudo, que a falta de profissionais já é algo instituído. Já se trabalha “naturalmente” com número reduzido de pessoas, em funções bastantes peculiares, o que por si só seriam motivos de desgaste, tendo em vista que aumenta a carga para aqueles que trabalham. Juntam-se a isso as folgas, as licenças, a superlotação, os atestados e tem-se o local propício para o sofrimento, como podemos perceber nos seguintes fragmentos:

Você vê, hoje o CASE 1 e o CASE 2 estão superlotados, como é que tu vai dar um atendimento pra uma casa superlotada? É absurdo, maioria dos quartos estão com três. Aí tu não consegue dar um atendimento de qualidade se tu tem esse tipo de lotação. (E3, 2015, informação verbal).

[...] tem cinquenta no ambiente em que eu trabalho lá em cima e tem quatro funcionários e é sempre assim. Esses dias, tinha quase sessenta guris e tinha quatro funcionários aqui pra sessenta guris, não tem como cuidar de tudo, é difícil. (E14, 2015, informação verbal).

[...] então as horas extras é em função disso, da diminuição do quadro de funcionários por afastamento ou um colega que entrou em férias ou tá acontecendo um curso com adolescentes e tem que deslocar adolescentes, a gente tem que fazer isso né. Geralmente tu sempre precisa, em média, de umas 15 pessoas por plantão, e numa ala só. (E7, 2015, informação verbal).

Quando se pensa na responsabilidade do Estado enquanto administrador maior da instituição FASE, fica claro que não há um interesse real, uma política clara destinada a melhorar essa situação. Além de gerar intenso estresse aos trabalhadores, como verificado por Feijó (2015), dificulta muito o trabalho da socioeducação em função do encaminhamento desenfreado de adolescentes para cumprir medidas em regime fechado. O trabalho na FASE é a ponta do sistema. Muito deveria ser feito em questão de políticas públicas antes desse desfecho. Como já se sabe, nesse processo, as frustrações são inevitáveis.

O Entrevistado 14 relata o seguinte: “Ficamos dez anos sem concurso né pra agente e monitor, teve em 2001 e agora que foi feito um, bem mal feito por sinal.” (E14, 2015, informação verbal).

[...] a própria instituição ela parece que não se importa muito, assim, com isso. Não se investe nisso né de poder levar, de ser uma instituição que possa fazer, que possa ser um diferencial na vida do adolescente. E talvez se ela tivesse, ela diz né, existe um discurso que se faz né, mas que na prática a gente sabe que não é tão real assim. Porque numa casa que deveria ter sessenta guris tu tem 140 né, daí tu não consegue né alcançar esse objetivo né. Por mais que tu queira fazer com que o adolescente reflita sobre o que ele fez, que a gente possa falar sobre outros valores né, acaba não acontecendo. Então a gente vai fazendo um pouquinho né, cada um do seu jeito né. (E14, 2015, informação verbal).

Ah, nós estamos com poucos funcionários! Eu digo: não gente, nós estamos com excesso de adolescentes dentro de uma casa né, e

isso não tem quem consiga fazer um trabalho de qualidade. Não tem, querendo, não consegue. Então isso traz também muita preocupação muita frustração muito desencanto. (E10, 2015, informação verbal).

[...] isso ajuda a adoecer os funcionários por quê? Porque também na hora de cobrar, ela pune muito, ela é uma instituição punitiva né, não negocia né. Aquela coisa assim: olha fulano tu tá fazendo tal coisa; olha fulano, tu tem cinco atestados nos últimos cinco meses, o que que tá acontecendo? Se eu sou gestor... Porra, absentéismo caramba! Só tu olhar! Pô, uma equipe de dez, metade tá faltando de quatro a cinco vezes por mês. E aí vamos conversar... Tá com algum problema pessoal? Tá com algum problema na tua vida? Tá estressado? Quer negociar algum horário? A atividade que tá ruim? Tu mapeia? Tu negocia? Tu olha? Tu tem que olhar! É que aqui o Estado faz questão de não olhar. (E2, 2015, informação verbal).

Sempre teve um número muito reduzido de funcionários, desde que eu entrei, a gente sempre trabalhou com horas extras, sempre né, tem 18 anos que eu trabalho na FASE e sempre teve muita hora extra. Não teve nenhum governo que conseguiu zerar as horas extras. [...] Sempre se trabalhou contando com hora extra e não funciona se não tiver essa questão das horas extras né. (E14, 2015, informação verbal).

É aquela coisa assim, oh [...] é muito mais barato pro Estado tu pagar hora extra do que tu chamar os do concurso, tu preencher os plantões, porque aí tu acaba com a hora extra. (E8, 2015, informação verbal).

Constata-se, diante desses relatos, que a frustração, a indignação e o sofrimento envolvidos nessas situações parecem estar muito presentes. Frente a isso, temos outro ponto ressaltado e que foi muito trazido pelos sujeitos entrevistados: a “indústria do atestado”, que, na prática, já estão “previstos” e não possuem maiores contestações, configurando como uma das grandes estratégias de defesa utilizadas por essa população para evitar o adoecimento, quando possível.

Então essas pessoas adoecem muito na FASE, muito e tem assim, oh... Bota atestado, ninguém cobra. Atestado, atestado, atestado, atestado falso pra c*****. Diz: bah o fulano tá de atestado! Claro, as pessoas estão realmente doentes, não aguentam mais estar ali, mas também assim não né. Tu sabe que elas estão doentes de uma outra maneira porque elas dizem: Ah quebrou, bateu... quer dizer que elas estão no limite, assim, sabe. Uma instituição difícil, doente e os gestores não olham pra isso assim, não olham de jeito nenhum. (E2, 2015, informação verbal).

E assim, tem suas razões também, não é gratuito, não é só, não é só, me desculpe, mas não é só vagabundagem. Não é só isso,

porque as pessoas, vamos dizer assim, se defendem como podem né. Porque também estão submetidos a situação de estresse absoluto aqui, de carência estrutural, física, psicológica. É muito desgaste pra segurar esses guris numa casa superlotada. Todas as casas estão superlotadas né. Uma carga de agressividade muito grande, os guris estão voltando cada vez piores né, à medida que o tempo passa, o perfil desses guris se agrava cada vez mais. (E4, 2015, informação verbal).

A maior parte dos atestados aqui eles são psiquiátricos, muito atestado psiquiátrico. As pessoas que entram no estresse, entendeu [...]. Acaba fazendo do seu trabalho a sua vida né, assim, do dia a dia mesmo, então não consegue desligar, e aí acaba gerando isso. (E3, 2015, informação verbal).

Tem muitos que desistem, eles não suportam isso, não suportam [...] vários colegas que entraram recém, não tem um ano de trabalho, já estão afastados, já estão com problemas de saúde, outros estão com atendimento pra se reciclar, pra sair da atividade, enfim, assim oh, o quadro não está saudável né. (E10, 2015, informação verbal).

Feijó (2015) ainda corrobora que o número excessivo de horas extras mensais (até 60 horas/acima de 60 horas) é um dos possíveis fatores de risco associados ao estresse laboral na instituição, além de outros fatores, como contato direto com os jovens em regime de internação, exposição à violência autorreferida, regime de trabalho, longo tempo de atuação (até 12 anos/acima de 12 anos) e a função desempenhada (agentes socioeducadores e técnicos dos CASE/Administrativos).

Fui percebendo com o tempo que isso me deixava mais irritada, cansada, com sono e pela peculiaridade da função, que é trabalhar diretamente com os adolescentes, exigia muito, muito do psicológico da pessoa e fora as rotinas normais dentro da unidade né. (E7, 2015, informação verbal).

Às vezes, um colega não vem porque tá com um problema de saúde e a gente tem que ficar um pouco mais. Aí ele já tá estressado, ele não consegue dar conta da sua família também, aí já fica mais um pouco, aí já fica vendo assim... Ah, se eu ficar mais umas horas eu vou ganhar um pouco mais... Enfim isso tudo fica numa confusão dentro da cabeça das pessoas. (E10, 2015, informação verbal).

Nesse interim, também ocorre que muitos trabalhadores, com o passar dos anos, percebem que esse ciclo precisa ser rompido. Entendem que a hora extra é um recurso, tanto para a instituição quanto para eles, e que existem ônus e bônus.

Segundo o Entrevistado 4, “[...] então, bah, muda tu adquirir carro, adquirir casa, adquirir né. Então dá um padrão pra família, mas se isolam, digamos assim né, em função de outras relações né.” (E4, 2015, informação verbal).

Nessa época, eu comprei meu apartamento, comprei carro, e sempre agradeço a Deus por ter conseguido. Para poder criar minha filha, também fiz essas horas pra adquirir isso e depois comecei a diminuir e senti, sabia que ia sentir. (E7, 2015, informação verbal).

O salário, na realidade, é um salário acima de mercado, com as extras ficam melhor ainda né, só que assim oh... O regime é escravo, não tem sábado, não tem domingo. Tu não tem natal e ano-novo, num dia tu tá aqui, se tu não trabalhar no natal, tu vai trabalhar no ano-novo e vice-versa né, feriado tu não tem, quer dizer, tu nunca tem um final de semana com a tua família. Agora, eles criaram aquela folga extra mensal né, que é pra quem faz esse regime de horário, só que tu não pode ter x minutos de atraso que tu já perde. (E8, 2015, informação verbal).

Mas depois chega um ponto que tu começa a cansar mesmo porque tua qualidade de vida começa a diminuir e aí o serviço começa a te sacrificar. Enquanto tu tem pique, isso não é um sacrifício, tu tá fazendo porque tu tá vendo o teu contracheque ganhar o que tu tá trabalhando ali, aí daqui a pouco, como a tua qualidade de vida começa a ficar comprometida, tu passa a vir pra cá como uma obrigação e aí tu começa a não ter a mesma vontade de ficar fazendo hora extra, tu começa a diminuir. (E3, 2015, informação verbal).

Pode-se concluir, com essa explanação, que a realização das horas extras proporcionou, a muitos trabalhadores, a realização de seus sonhos, além de conforto, melhor status social e criação dos filhos. Muitos são atraídos pela supervalorização da hora extra e reconhecem que se não estivessem na FASE teriam empregos com baixa remuneração, em função da escolaridade e do mercado de trabalho competitivo. E para a FASE, para o Estado, é lucrativo, pois não precisam chamar os concursados que, pelos encargos, sairia bem mais caro.

A realidade da maioria das pessoas que estão aqui se não fossem concursados, não tivessem trabalhando na FASE, talvez tivessem ganhando um ou dois salários mínimos né, na rua, tem muito, muitas pessoas aqui que não tem uma qualificação. Estariam submetidos a isso e aqui eles ganham cinco, seis mil, sete mil. Quem menos ganha é quatro mil aqui. (E4, 2015, informação verbal).

Mas é muito bom, muito bom falar da FASE, porque a FASE foi um, a FASE criou as minhas filhas, me sustentou as minhas filhas. O

dinheiro que eu vivi até hoje foi com o dinheiro da FASE. Pouco ou muito não importa. Lá na rua ganhava um salário mínimo né. (E5, 2015, informação verbal).

A FASE me fez muito feliz no passado, podia ter problemas, tinha, mas eu era, eu acordava e podia dormir as duas da madrugada, assim que eu acordava com prazer. Se a FASE me mandasse embora, eu ia pedir pra trabalhar lá de graça. E hoje, eu me vendo trabalhar aqui só por dinheiro, pra quem queria trabalhar até de graça [...]. (E6, 2015, informação verbal).

O custo para os trabalhadores, no entanto, é alto muitas vezes. Apesar de estar instituída essa prática, de ser cultural, uma prática de gestão, é também uma opção para o trabalhador que a faz deliberadamente, mas também porque é cooptado pelo sistema, intimidado e não quer sofrer sanções. Alguns, por um período determinado, ou de forma controlada, digamos assim. Outros, num “ciclo vicioso” fazendo do trabalho sua vida e sofrendo as consequências disso.

Quer ter teu filho na medicina, quer ter teu carrão, teu apartamento, mas a que custo? Tem um lucro financeiro que é o teu dinheiro, mas e o custo? É só tu que paga esse custo? É toda a tua família, mas quem é que vai receber todo custo, a carga do custo é tu cara, tu vai ter que passar quarenta horas por a cada dois dias, direto aqui dentro desse lugar. Em dois dias tu faz aquilo que eu faço durante a semana! (E2, 2015, informação verbal).

Trabalhar por muitas horas, como vimos ao longo dos relatos, deixa a pessoa mais irritada, cansada e com sono. Exige ainda mais do psicológico que já é exigido pelo trabalho característico com os adolescentes. As horas extras excessivas são facilmente percebidas como o principal fator de sofrimento. Muitos perdem a noção de tempo, dormem, tomam banho e se alimentam na instituição. Ficam na dúvida entre ganhar mais para proporcionar coisas à família, mesmo que tenham de suportar a deterioração da saúde física e mental, ou trabalhar menos e, conseqüentemente, receber um salário menor.

Com isso, é possível inferir que com a diminuição das horas extras o trabalhador fica mais descansado, tem uma melhor qualidade de vida e consegue desempenhar o trabalho com mais paciência, fazendo daquele momento algo positivo, relatando menos estresse e agressividade.

Pra mim, é melhor diminuir né, eu prefiro né, pra ter uma qualidade, pra ter uma qualidade de vida melhor. A qualidade de vida, nesse

sentido, ela reflete até aqui dentro, quando tu vem tranquilo, tu vem descansado tu tem mais paciência de ficar conversando com o guri quando o guri precisa conversar, tem mais paciência de falar com os colegas também [...] o reflexo aqui dentro é dez vezes melhor né quando tu tem uma qualidade de vida melhor lá fora. (E3, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 3, “tenho colegas que também não estão fazendo mais hora extra, que tu vê a maneira deles tratarem com os colegas e com os gurus, é muito melhor.” (E3, 2015, informação verbal).

A diminuição efetiva das horas extras constitui, então, uma importante ação a ser tomada, juntamente com um planejamento para melhor acolhimento e acompanhamento através de treinamentos e capacitações dos profissionais, como será visto no próximo subcapítulo.

5.4. JOGO É JOGO, TREINO É TREINO

[...] então nunca teve assim um momento marcante de ter a escuta com os funcionários assim. Porque treinamento também é uma coisa e a escuta do teu dia a dia é outra. Treinamento tu nem sabe o que tu vai enfrentar ainda, tu nem sabe, tu fica com uma ideia assim. Ou tu idealiza ou tu morre de medo né. Então são duas coisas que fica muito ambivalente né. (E10, 2015, informação verbal).

A segunda edição do programa PEMSEIS prevê o fortalecimento da formação continuada para as equipes. Essa é uma importante realização para ser desenvolvida, potencializando as ações na construção de alternativas para trabalhar mediação e resolução de conflitos – temas estes de grande impacto institucional e muito pouco trabalhados atualmente.

Sobre essa questão, Greco (2011) ressalta, entretanto, que a falta de capacitação/treinamento por parte da instituição foi verificada em 55% dos agentes socioeducadores, evidenciando que menos da metade deles realizou treinamento/capacitação para o exercício da função.

Nos fragmentos transcritos a seguir, destacam-se os relatos proferidos em nove das 14 entrevistas dessa pesquisa que corroboram os estudos anteriores e demonstram o quanto o treinamento ou a falta dele é sentida. Esse ressentimento aparente se dá tanto em termos práticos quanto em termos emocionais, um pesar por não terem um início adequado e estruturante.

De acordo com o Entrevistado 5, “[...] treinamento não, o monitor sempre tem treinamento, eu acho, mas outras função não, eu não tive, só me colocaram lá.” (E5, 2015, informação verbal). Já no caso do Entrevistado 14, “foi muito difícil, assim, o manejo, e aprender a lidar com eles [os adolescente] em função da pouca orientação que se tinha né. Eu entrei na FASE, eu não tive nenhum curso de capacitação.” (E14, 2015, informação verbal). Para o Entrevistado 11, “o treinamento é muito supérfluo. Muito supérfluo. No treinamento se fala muito na questão da lei, da legislação. A prática realmente tu vai aprender com teus colegas que já estão lá [...]” (E11, 2015, informação verbal). O Entrevistado 13, nesse contexto, explica: “não tive treinamento nenhum. Hoje tem até um treinamento, mínimo, mas tem, pelo menos pra tu ter uma noção de onde tu tá pisando.” (E13, 2015, informação verbal).

Na época, eu não tive curso de capacitação [...] Acho que toda a equipe, todo grupo que entrou comigo naquele concurso, acho que não teve, assim, curso de capacitação. O estado começou a chamar muito rápido, assim, e tinha que compor as vagas, então não teve curso de capacitação. (E3, 2015, informação verbal).

Então, cheguei lá, de repente me jogaram o serviço em cima de mim, eu sem saber, não tive treinamento nenhum, nenhum, nenhum, nenhum, nunca, nunca! E as vezes que eu liguei pra sede pedindo, os servidores me disseram que isso era obrigação minha, que eu deveria ir atrás, era horrível. (E9, 2015, informação verbal).

O pessoal entra, tem um acolhimento de uma semana, pra informar tudo que ocorre dentro dessa Fundação, desde a parte administrativa, até a parte da execução do programa né. Então é muita informação, informação, informação, as pessoas saem com essa, essa informação toda sem poder avaliar, perguntar, enfim, mais escutam do que falam não é, e depois não tem mais. Aí a instituição faz os eventos né, alguns né. (E10, 2015, informação verbal).

Aí, a gente teve a nossa primeira semana, foi toda de imersão, assim, várias pessoas, de várias áreas apresentando. Olha eu trabalho tanto tempo na FASE, isso é assim, assim, assado. Aqui é assim, cuidado, aqui vocês têm que fazer isso, o trabalho é esse e deu. É um acolhimento demonstrativo né. Olha a instituição é essa, entra pra lá e trabalha! Te vira, se virem! Eu dei a sorte de pegar o fulano que me mostrou os caminhos. (E2, 2015, informação verbal).

Foi muito ruim, muito ruim, muito ruim mesmo. Eu achei que a parte de treinamento foi muito fraca, umas pessoas bem despreparadas, pessoas boas, mas não com potencial para preparar as pessoas a

trabalhar em um lugar como esse, mas tudo bem. (E1, 2015, informação verbal).

Os treinamentos e as capacitações existentes são consideradas precárias ou acabam sendo realizadas pelos próprios trabalhadores externamente.

[...] muito empírico, a coisa muito empírica assim né. É nesse sentido, assim... Se tu agir assim tu vai ter esse reflexo coisa e tal. Então, assim, como eu fui sendo doutrinado, outros que iam entrando depois a gente ia passando as informações, é tudo no mesmo, assim, muito empírico mesmo. [...] e aí com o tempo né, com o tempo foi se desenvolvendo mecanismos legais né ou semilegais né que pudessem dar um norte, uma orientação. (E3, 2015, informação verbal).

Eu sempre busquei, sempre busquei fora pra desenvolver meu conhecimento, mas também por várias vezes a FASE promove treinamentos, oficinas pro desenvolvimento do trabalhador em várias áreas né, com vários focos, vários assuntos. (E7, 2015, informação verbal).

Já fizemos vários círculos de compromisso, círculo de paz, já fizemos vários cursos, mas tu tem que tá sempre aperfeiçoando, melhorando, curso à distância. Vão surgindo coisas novas, tem que estar se atualizando. Fiz vários cursos, cursos do SINASE, já fiz todos da escola do SINASE. (E11, 2015, informação verbal).

Agora, com o nosso plano de cargos e salários e mais a avaliação de desempenho, eu acho que isso vai favorecer aos nossos colegas se empenharem mais pra participarem de cursos, participar de seminários, de palestras. Eu acho que isso vai ajudar, eu acho. (E10, 2015, informação verbal).

Tendo em vista o complexo trabalho exercido por esses profissionais, cercados por riscos, como ameaças e violência física e psicológica, faz-se urgente a necessidade do preparo formal para exercer essa função. Além disso, esse cargo exige habilidade nas relações interpessoais, advindas da necessidade de comunicação e interlocução entre os agentes, a equipe técnica (enfermagem, dentista, médico, psicólogo, assistente social), a equipe diretiva (direção das unidades), os adolescentes e também com os familiares dos internos.

Desta forma, como pode-se verificar, a capacitação e o treinamento formal desses trabalhadores tornam-se indispensáveis para que eles possam realizar seu trabalho com maior autonomia nas decisões a serem tomadas, evitando, assim, situações de violência e desgaste no trabalho. Sobre isso, Feijó (2015) relata que o

trabalho é considerado desgastante para 90,2% (n=92) dos trabalhadores dos CASEs e para 45,8% (n=49) da Sede.

Esse desgaste pode levar os agentes ao adoecimento e a afastamentos do trabalho, como foi verificado por Greco (2011). Segundo ele, em 2010, 68% dos trabalhadores necessitaram ficar afastados das atividades laborais de nove a 365 dias. Esse dado merece atenção por parte da instituição e dos próprios trabalhadores, tendo em vista que, em 2015, os percentuais ainda permanecem elevados. Feijó (2015) aponta que 61,4% (n=62) dos entrevistados dos CASEs tiveram afastamento por doença originada no trabalho, enquanto que na Sede, este percentual foi de 27,8% (n=30).

Com isso, concorda-se com Costa (2014) quando situa que à medida que uma organização entre os adultos se concretiza, cria-se uma continência e um atendimento mais adequado. Esse processo de organização e gestão dos trabalhadores, bem como de normatização das regras e respeito mútuo é que irá auxiliar no melhor controle e no menor desgaste da equipe. Para isso, é preciso então estabelecer regras claras e transparentes para que as equipes falem a mesma linguagem e reconheçam seus papéis perante a instituição.

Pensar no sistema socioeducativo apenas concentrando esforços nas demandas emergenciais é a chave para o fracasso. Organizar uma gestão voltada para além dessas urgências é necessário frente aos desafios apresentados na atualidade.

5.5. DEFENDA-SE QUEM PUDER: AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA CONTRA O SOFRIMENTO

Fiquei super feliz né de vir trabalhar aqui, mas não tinha a mínima noção do que que era trabalhar na FASE né, a mínima. A mínima noção mesmo. Não tinha noção que ia ser tão pesado assim, tão pesado, tão pesado. É muito difícil, é um trabalho bah! Mas como tudo que né... Na vida a gente vai se acostumando, vai aprendendo, vai descobrindo atalho, vai aprendendo. (E2, 2015, informação verbal).

Essa é a FASE. A FASE magoa as pessoas, as pessoas são magoadas. O sistema magoa, humilha. Eu passei todas as vergonhas que eu tinha que passar já na FASE. Minha cabeça, eu tenho vontade de me esconder às vezes debaixo da mesa, mas tô aí,

agora eu vou ficar por dinheiro, no passado era amor, hoje é dinheiro. (E6, 2015, informação verbal).

Ao deparar-se com o assunto “sofrimento”, percebe-se que é um tema que atravessa todas as esferas. Como mencionado anteriormente, o sofrimento existe em toda relação com o trabalho e cada um vai lidar de uma forma diferente com ele. São as estratégias de defesa as responsáveis por transformar esse sofrimento e dar condições ao grupo e ao indivíduo de permanecer em atividade, de gerar adaptação.

Ao voltar o olhar para a percepção que os sujeitos têm de seu trabalho, algumas importantes colocações surgiram e pôde-se, com isso, compreender os sentimentos evidenciados, tais como a frustração por um trabalho que não possui continuidade, o fato de que em pouquíssimos casos conseguem modificar a realidade ou até mesmo o desconforto de raramente alcançar a atividade fim, a socioeducação.

É um lugar que se trabalha com frustrações né, porque tu olha, assim, tu acredita às vezes em um trabalho que tu faz com um adolescente e ele foge, no meio de todo um trabalho. Então é uma frustração [...] tem guris muito complicados, que o risco é grande, que tem motim, que quebram tudo, que destroem tudo. Tu vai lá constrói tudo de novo, acalma tudo de novo, aí hoje tá tudo bem, amanhã talvez tu venha aqui e eu te diga: isso aqui tá um inferno. Por que tudo muda muito rápido. (E1, 2015, informação verbal).

[...] as pessoas sofrem em saber que um jovem, um adolescente passou por seus cuidados e tudo, saiu e foi executado. Então isso também traz muito desconforto, vou usar assim né. Por isso eu acho que nós precisávamos sempre de ter um acompanhamento sistemático pra poder dar conta disso. (E10, 2015, informação verbal).

[...] a gente tem que tratar, desgasta demais pra fazer coisas que não é da nossa atribuição, sob uma carga que não deveria ser. Uma carga dez vezes maior do que é suportável né, muito maior do que é suportável e sob tensão constante né, depende do número, depende das condições. (E4, 2015, informação verbal).

[...] porque na realidade esses guris aqui seguinte, eles são tudo vampiros né, eles te chupam o sangue o plantão inteiro, tu senta, eles te pedem um copo de água. Entendeu? Eles fazem de propósito [...] pra te cansar, te cansar e só te pede, só te pede e eles não te dão nada em troca. (E8, 2015, informação verbal).

O trabalho é muito sofrido, a gente só escuta histórias horríveis, como eu te falei antes é uma carga de trabalho muito grande porque

os guris, quando são guris de perfil grave, têm muita demanda, demanda, demanda, ninguém aguenta os guris. É difícil ter paciência com eles. E a gente trabalha numa instituição bagunçada, que não te cuida, que se tu erra uma coisinha vai te punir gravemente. Isso vai adoecendo o funcionário. (E2, 2015, informação verbal).

O serviço público aqui cria guetos, cria pessoas com atividades assim muito descontextualizadas, não avalia essas pessoas, passa muito tempo sem pedir relatório de produção, sem avaliar se tá fazendo, se não tá fazendo... As pessoas ficam abandonadas. (E2, 2015, informação verbal).

Tem horas que dá vontade, dá vontade de sumir, sair correndo, não voltar mais né. Tem dias que a gente tá mais em crise, mas, no geral, é tranquilo assim, o que a gente sente mais é essa desproteção eu acho, essa falta de cuidado. (E14, 2015, informação verbal).

[...] a gente sofre uma pressão muito por essa vulnerabilidade, por esse ataque externo, inclusive quando se coloca, de certa forma, a opinião pública contra nós, sabe, são muito fatores né, a pressão é muito grande porque tu nunca fica assim tranquilo. Aqui a gente tem muita interferência externa né, como eu já te disse a opinião pública, os governos querendo denegrir a imagem [...] (E13, 2015, informação verbal).

A gente se sente bastante impotente, eu acho que hoje é pra mim, se não o pior, um dos piores sentimentos é o sentimento de impotência com relação às coisas que acontecem, assim, que tu não ter meios, poder pra te defender sabe, pra ti poder chegar e mostrar que bah, tu tá errado, tu não consegue alcançar o cara. (E13, 2015, informação verbal).

O desgaste pelo excesso de trabalho ou pelo sentimento de impotência vivenciado, as condições de trabalho inadequadas, aliadas ao perfil agravado, violento e, muitas vezes, irreversível dos adolescentes evidenciam o sofrimento do dia a dia nas unidades da FASE. Junto a isso, tem-se a percepção de que o próprio trabalhador tem desse sofrimento:

O meu sentimento é de tá com esse tipo de coisa, de tá amarrado, os pés, as mãos, amordaçado, e o cara com uma pistola, um revólver na minha cabeça, fazendo roleta russa. É esse o meu, bem assim é meu sentimento. (E13, 2015, informação verbal).

Os agentes são o lixo porque eles, a sociedade, consideram os guris o resto da sociedade, o lixo né. A sociedade enxerga o menor infrator como o resto, o lixo, a bandidagem, o vagabundo, aquele que não produz né [...] É o vagabundo, é o drogado, é o bandido, é aquele

que não tem chance, é aquele que tem que matar, tem que botar fogo, tem que implodir o prédio. Eu tenho ouvido bom, permeável, escuto o que as pessoas estão produzindo. Se uma sociedade produz isso, a FASE vai produzir isso também, porque a FASE tá dentro de uma sociedade, então os agentes aqui reproduzem esse discurso né. (E2, 2015, informação verbal).

[...] então, aí eu comecei a descobrir que eu já não tinha mais utilidade, tava perdendo a validade dentro da FASE né e que eu tinha que aceitar que agora, hoje, eu não tenho o que fazer. Eu sei que eu vou sair da minha casa, eu sei que eu vou chegar na FASE e que eu vou me sentar numa cadeira e esperar o tempo passar, ou então vou ter que fazer a tarefa dos outros. E eu custei, custei a aceitar, custei a acostumar com isso, mas eu acho que agora o pior já passou. (E5, 2015, informação verbal).

[...] 18 anos fazendo a mesma coisa assim, e um trabalho que é pesado, ele é muito ambíguo né, um trabalho que te deixa muito... todas as sensações da gente afloram né, às vezes, num só dia, tu sente raiva, tu sente alegria, tu sente tantas coisas junto, medo, insegurança [...] E às vezes, em questão de minutos, muda tudo e aí tu já não sabe mais o que fazer. E exige muito isso né, de tu pensar a situação e ter uma resposta em pouco tempo né, e isso é muito interessante porque tu acaba saindo daqui muito cansado né. (E14, 2015, informação verbal).

Além do que foi expresso nas transcrições anteriores, o Entrevistado 7 cita: “o que eu tenho a dizer é que é muito desgastante pra pessoa, eu comparo a um trabalho de estivador; [...] tinha dias assim que eu saía arreventada lá de dentro.” (E7, 2015, informação verbal).

É possível constatar nas narrativas o peso que muitos trabalhadores carregam, exprimindo sentimentos de inutilidade, impotência, desvalorização, cansaço. Por muitas vezes, esse peso passa a ser refratado no corpo, com sintomas físicos, extrapolando a esfera psíquica já comprometida. Eles relatam cansaço, diminuição nas horas e na qualidade do sono.

Com o passar do tempo, eu fui vendo como exigiu de mim, psicológica e fisicamente, eu fui me cansando [...] realmente meu metabolismo sentiu muito, sentia sono durante o dia, mas não podia dormir, pois tinha que atender a casa e todos os afazeres. (E7, 2015, informação verbal).

Eu fiquei muito tempo dentro da unidade depois do motim. Não me aconteceu nada né, mas eu vinha trabalhando bastante, aí teve o motim eu fiquei, assim, varei mais de trinta e tantas horas e foi uma semana depois que eu bati o carro. Isso veio vindo numa privação de

sono, cansaço, fui pra casa não consegui dormir, ficava tudo martelando na cabeça. (E7, 2015, informação verbal).

Eu tava presente num motim que houve, que eles agrediram um colega que foi chefe de equipe [...] Eu fui pra casa e aí no outro dia assim, a ficha custou a cair, mas aí eu fiquei assim, praticamente uns sete dias sem dormir assim, não conseguia dormir, não conseguia pregar os olhos. Eu me deitava com o corpo cansado, dolorido. (E8, 2015, informação verbal).

O Entrevistado 12 também descreve como se sente: “eu noto que eu tô mais ansioso, assim. Aí chega meio-dia e bah, tô cansado! Mas o que que eu fiz? Às vezes eu não fiz grandes coisas, assim, tô cansado.” (E12, 2015, informação verbal).

A medicalização também representa um importante indicativo de sofrimento, sendo utilizada para suportar a rotina de trabalho ou para conseguir dormir. O Entrevistado 6, por exemplo, diz que “[...] é uma quantidade exagerada, né. Eu li na bula que, por exemplo, a Venlafaxina é pra tomar dose de 225mg e ele me deu 300, eu tô com 300 de Venlafaxina, 300 de Bupropiona e dois comprimidos de 450 de Carbolitium” (E6, 2015, informação verbal). Outros entrevistados também falam sobre esse tema.

[...] Quando eu entrei aqui na fundação, eu não tomava remédio pra pressão, hoje, eu tomo dois remédios pra pressão. Hoje eu tenho a glicose alta né, tô com um pouco de sobrepeso. Então assim, tu trabalhar de noite também vai estragando a tua saúde. É um preço alto que tu paga né, na noite. (E8, 2015, informação verbal).

[...] Tive que tomar diazepínicos porque eu não conseguia dormir [...] Eu comecei a fazer uso de duas medicações, uso Sertralina 100mg e de noite tomo Nortriptilina 10mg. Então tive que aumentar a medicação, olha o que isso causa no meu organismo. Terapia que eu sempre paguei do meu próprio bolso pra enfrentar problemas aqui de dentro, e não é barato [...] (E9, 2015, informação verbal).

Tomo antidepressivo, Citalopram. Tomei vários, vários anos, sempre tomei, depois parei, mas daí retomo sempre quando tem alguma crise, daí vô voltando. Daí agora, desde fevereiro, que eu tô fazendo acompanhamento com essa psiquiatra né. Agora tô com 10mg, tava tomando 15 daí foi pra 10. Hoje me sinto bem, às vezes dá uns baixo-astral, mas acho que faz parte também né, mas tô bem né. (E14, 2015, informação verbal).

Eu já tava me tratando psiquiátrica, com psicotrópico, eu tava muito mal [...] Tem pessoas que trabalham aqui e com o tempo não conseguem dormir facilmente. Tudo depende qual é que é o nível de aceitação da pessoa. Eu te digo que eu tenho dificuldade pra dormir né, eu tomo remédio pra dormir. Eu tô relutando em pedir uma

medicação mais forte, não quero aumentar, não quero entrar em tarja preta. (E13, 2015, informação verbal).

Em alguns casos, percebe-se o quanto a culpabilização do indivíduo está presente ou a mera aceitação de que sofrer no trabalho “faz parte”.

Eu vejo, às vezes, como aquele colega ali tá desgastado, tá ruim mesmo, tá sem esperança, tá mal, envelheceu, pessoas novas, jovens. Temos muitos colegas muito envolvidos com questão de álcool, de droga, de coisa sabe né, não sei, eu não posso dizer que é o trabalho, assim, e coisa, às vezes não se cuida né, às vezes precisa fazer um atendimento, um tratamento, alguma coisa não tem, não se cuida né. Pode ser também que é por causa do trabalho, coisa parecida, porque cada um tem a sua disponibilidade né. (E10, 2015, informação verbal).

[...] Poxa, são trinta guris... Aí tem uma coisa que é do trabalho, que é o sofrimento. O guri adolescente, encarcerado, adolescente com umas histórias de vida terríveis, horríveis, miseráveis, sofridas [...] Nenhum guri que entra aqui entra com menos de homicídio ou latrocínio, envolvimento em sequestro, estupro, tentativa de homicídio, tráfico pesado, roubo a mansão, e nisso tudo se embola né... Família, perfil de guri, a minha, nossas vidas, dos técnicos, p****, é o maior sofrimento! O guri vem com uma carga de energia horrível, horrível, entende? (E2, 2015, informação verbal).

Ao investigar sobre os recursos utilizados para amenizar esse sentimento, temos a noção das dificuldades encontradas na procura por ajuda dentro e fora da instituição, das resistências envolvidas e de como tentam se proteger.

O que eu vejo, assim, é que o pessoal procura quando já está na última fase, quando já está doente aí né aí, não tem muita lógica que as pessoas procuram às vezes até mais pelo desespero e não tem muitas ações de comunicação, de informação. (E7, 2015, informação verbal).

[...] Emocional (risos), nem tenho mais. Aí tá todo mundo assim. Mas assim, pra mim entrar de licença não dá, o médico diz: não adianta porque qualquer dispensa, a não ser que seja acidente de trabalho, ela não conta pra tua aposentadoria. Aí eu vou sair no prejuízo e eu falta quatro anos pra me aposentar. Daqui a pouco eu fico um ano aí de licença e eu tô perdendo um ano né, então não adianta assim pois tu sabe que tem volta. (E6, 2015, informação verbal).

Na verdade, a família da gente é difícil, é difícil entender assim o sentimento de depressão, de disposição pela vida, não consegue entender. Fala que isso é, tipo assim, má vontade. Ah, é só pegar fazer isso, fazer aquilo e caminhar, ir num parque, não sei o quê.

Mas não é assim, eu também não perco muito tempo dando muito explicação, mas é isso aí né. (E14, 2015, informação verbal).

A sede deveria ter um acompanhamento psicológico, um atendimento pra esses funcionários [...] Eu já encaminhei funcionários pro acompanhamento no SESMT um tempo atrás, que é o setor que cuida da saúde do trabalhador, e vou dizer que é pior ainda porque as pessoas não confiam, não tem credibilidade. As pessoas que estão lá atendendo, não tem a credibilidade pra atender os funcionários, entendeu. E aí fica bem complicado. (E1, 2015, informação verbal).

O que se vê nos relatos são situações de sofrimento e muito adoecimento, representados no desenvolvimento de sintomas como dores generalizadas, episódios depressivos, desgaste, indicando que o trabalho tem sido uma importante fonte de sofrimento.

Esse sofrimento, como demonstrado até o momento, é confrontado, em muitas ocasiões, com o uso de estratégias de defesa, que assumem, na prática, diversas modalidades. Algumas adquirem um formato que, por vezes, é prejudicial, tais como uso de bebidas alcoólicas, cigarro, drogas ilícitas, uso indiscriminado de atestados, agressão e descomprometimento com o trabalho. O Entrevistado 9 explica, por exemplo: “voltei com outra postura, tanto assim que eu sou uma pessoa que não me dedico mais como antes...” (E9, 2015, informação verbal). Outros entrevistados também falam sobre o assunto.

Outra coisa que eu quero que conste, assim, é que nessa época eu tomava bem mais bebida alcoólica, eu tomava bastante. Eu saía assim tão estressada que eu saía e... Ah não! Vou ter que tomar um chope, e não era um copo. Nos dias mais pesados, eu tinha bebida em casa, tinha vinho, fazia caipirinha com velho barreiro e tu vê, caipira é uma coisa pesada. Isso é uma coisa que me chamou bastante atenção e me preocupou bastante. (E7, 2015, informação verbal).

Eles se medicam, eles se drogam, eles fazem farra aqui dentro, porque aqui dentro também ninguém fiscaliza o que acontece aqui dentro... E quando estão meio revoltados com a vida vão lá... batem nos guris, entende? [...] acabam se relacionando entre eles todos assim, ou são infiéis, ou são usuários... E aí indústria de atestado, e aí eu incluo a equipe técnica bah... Que tu vê um monte de colega com atestado aqui né. [...] aí os caras batem ponto e vão embora, os caras deixam os guris fechados, aí fumam aí dentro, os caras cheiram cocaína [...] (E2, 2015, informação verbal).

Outras, com caráter mais positivo, como a união do grupo, a utilização de uma linguagem coesa e o conhecimento entre os pares configuram como uma das grandes defesas que o grupo de trabalhadores possui. Paralelo a isso, existe a preocupação quando algum colega destoa ou não possui maior envolvimento com o grupo.

Éramos uma família né, quando os guris estavam assim, na pirataria como a gente diz, que eles queriam fazer alguma coisa, nós, só no olhar, nós já sabia o que fazer, nós só se olhava e tá, tal ponto, tal ponto, abafava eles entendeu, eles viam né, só na nossa movimentação. Bah, hoje os tios não tá pra né... Porque eles sempre gostam de atuar no momento frágil né. Quando a unidade tá com poucos funcionários ou tu tá distraído... Hoje em dia tem muita gente que fica aqui no celular, aí daqui a pouco o cara dá uma cadeirada na cabeça dele, derruba e toma a chave, quando vê, tu não sabe nem quem foi. (E8, 2015, informação verbal).

[...] fui trabalhar em plantões assim, que eram uma família. Quando o plantão é assim fica muito mais fácil [...] Mas! Aí é uma brincadeira trabalhar! Realmente aí a equipe fecha e o adolescente sabe que aquela equipe é coesa e é muito, muito tranquilo [...] Agora, quando não, quando tem desavenças, desafetos aí é insuportável. [...] Se a gente não trabalhar juntos, a gente só tem a perder. Se não tiver senso de equipe, um trabalho padrão, no sentido de ter uma padronização pra trabalhar, as mesmas regras que é no plantão da noite ser no plantão da tarde, o adolescente é muito difícil atuar com a gente. (E7, 2015, informação verbal).

Tem que falar a mesma linguagem. Os funcionários sempre têm que falar a mesma linguagem né [...] pra mostrar força pro guri. É a maneira que o funcionário tem de se proteger também, de se defender em grupo. (E5, 2015, informação verbal).

Outras estratégias coletivas utilizadas são muito úteis ao pensar na forma como o trabalho se organiza atualmente. Com o excesso de horas extras, com os trabalhadores imersos na instituição, existe um acordo informal dos trabalhadores junto às chefias para que consigam descansar.

[...] aí a gente fazia, não que dormia a noite inteira, mas tinha um período de descanso assim pra ti dar uma parada. [...] Os colchões assim que põe e cada um se vira como pode. Não existe um alojamento de dormir dentro da unidade porque não pode. Isso é o informal dentro da instituição. Formalmente, isso não pode acontecer, mas como tem falta de pessoal para trabalhar então acaba acontecendo formalmente né. (E14, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 3, “às vezes, a gente consegue dar uma descansada, quando os guris tão tudo dormindo né.” (E3, 2015, informação verbal). O Entrevistado 8 também explica que “[...] a gente, na realidade, não pode dormir, né... Tem que ficar, né... O que é uma demagogia porque a gente acaba descansando, né. Não vamos ser né [...]” (E8, 2015, informação verbal).

O apoio, a busca por ajuda, geralmente são encontradas no próprio grupo de trabalho, tendo em vista que os familiares possuem certa dificuldade em dar continência. Oferecem apoio e proteção mútuos e entendem que quando realizam atividades em grupo, o dia se torna mais agradável. Para o Entrevistado 1, por exemplo, “[...] acaba que um vai ajudando o outro da maneira que pode, e do jeito que pode.” (E1, 2015, informação verbal).

O teu assunto passa a ser isso aqui, as pessoas não conseguem te ouvir muito tempo falando sobre o teu trabalho. Tu começa a criar problema de relacionamento e daqui a pouco as pessoas que te entendem são aquelas que estão aqui, conversam sobre a mesma coisa né. E aí tu começa a tomar distância. O fato também de ficar muito tempo fora de casa por causa das horas extras, então é muito normal tu acabar descasando e casando com gente aqui de dentro. (E3, 2015, informação verbal).

Eu já tive bem abalada e não tem suporte de ninguém, a gente tem que matar no peito. Tem muitos funcionários que têm o seu psiquiatra, tão sempre em contato com seu psiquiatra, tão sempre consultando né, tirando as bruxas lá de dentro né. Eu não tenho como pagar e manter um psiquiatra assim na minha vida, meu salário é baixo né. [...] Então quem me assistiu quando eu precisei foi uma colega, ela é tudo de bom. (E5, 2015, informação verbal).

Às vezes, a gente fala muito aqui sobre o trabalho, então tem algumas pessoas aqui que dá pra conversar um pouco mais sobre isso né, tipo assim um desabafo né. Daí eu acabo fazendo isso aqui dentro mesmo né e só isso, assim, fora daqui eu não faço nada [...] aqui acaba sendo o próprio refúgio, assim, né, com essas pessoas que a gente consegue falar um pouco mais né. A gente reclama uma pra outra. (E14, 2015, informação verbal).

Converso com alguns porque tu vê que com outros não tem muito o que fazer, sabe. Eu tenho, por iniciativa própria, informalmente, com alguns colegas eu consigo conversar sabe. [...] O fulano era um baita parceiro, me ajudou muito assim... Não vai aqui... Pensa, ele é um cara com muita experiência né. Me ajudou suportar esse período assim, mas foi muito difícil muito, muito, muito, muito. (E2, 2015, informação verbal).

A racionalização e a negação do sofrimento possibilitam ao sujeito uma aceitação da situação e uma modificação no pensamento e no comportamento.

Nunca tem nada igual aqui, nunca, nunca, por isso que a gente aprende bastante eu acho. Quem se propõe a aprender e aproveitar esse espaço sem reclamação e sem ficar sempre se lamentando, por mais difícil que seja, e as nossas condições de trabalho, elas são precárias, mas se a gente não fica só na lamentação, a gente consegue aprender bastante fazendo o seu trabalho. Se a gente ficar se lamentando a gente não consegue, daí eu penso mesmo, daí é um fardo né. (E14, 2015, informação verbal).

Eu passo mais tempo com essas pessoas do que com a minha família, não é possível que... Eu não... Esse tempo não pode ser ruim, eu me nego que esse tempo seja ruim, não pode, ele tem que ter um prazer. [...] Os guris contam mais uma vez histórias horríveis, os colegas te fazem uma pressão psicológica muito grande, não pode ser ruim entendeu? Se isso também for ruim eu vou morrer aqui dentro, então entra ali, vamos fazer um café, vamos fazer uma pipoca [...] (E2, 2015, informação verbal).

Para o Entrevistado 10, “as pessoas põem uma, como é que a gente diz? Uma carapuça, uma coisa, né, uma casca, que não se deixa penetrar.” (E10, 2015, informação verbal). Já segundo o Entrevistado 8, “o teu psicológico fica bem abalado né, mas eu procurei assim, eu costumo dizer que eu sou uma couraça né.” (E8, 2015, informação verbal).

O estado de alerta possibilita que estejam, em tese, preparados para as atuações dos adolescentes em momentos críticos. Outra estratégia utilizada é a diminuição no número de adolescentes, o que melhora o controle e a sobrecarga.

O Entrevistado 4 explica que “[...] tá mais tensionado, né. A gente tá esperando pra qualquer momento eles começarem a fazer uma pedalação geral.” (E4, 2015, informação verbal).

Quando tu fraciona, por exemplo, tu tem quarenta guris, se tu anda com quarenta solto é um risco, se tu anda com quatro grupos de dez é outro. Só que quatro grupos de dez diminui o tempo deles no pátio, isso é, diminui o tempo né, mas a gente nunca sonegou as atividades. (E8, 2015, informação verbal).

Após essa exposição, é possível constatar que existe muito sofrimento, mas também que essa população aprendeu, com o passar do tempo, a se proteger, a se

defender, a se adaptar, e consegue transformar situações cabulosas, tornando possível a convivência e a rotina.

A gente tá sempre fazendo um almoço entre nós, cozinhando e indo comer num restaurante, faz uma festa ali, pinta aqui. Nós temos uma equipe muito legal ali, temos colegas que cozinham, que gostam, são festeiros. A gente ali meio que se protege já que um lugar f***, um lugar que vai te adoecer, que é punk, as histórias são punk... Essa instituição é uma merda. [...] Tchê, vamos fazer um almoço, vamos fazer alguma coisa, vamos organizar. Eu gosto muito de ergonomia assim, espaço para as pessoas andarem, respirarem, luz adequada, a ventilação não pode estar muito quente, vamos fazer uma vaquinha e vamos compra um doce... A gente bota música, a gente grita sabe, a gente se ajuda na parceria, então é outro clima. Eu me sinto muito bem, muito bem, não tenho vontade nenhuma de sair assim desse grupo né. (E2, 2015, informação verbal).

Em determinadas situações, é factível o uso de estratégias individuais que possibilitam transpor certas dificuldades, como a espiritualidade. O Entrevistado 13 explica: “eu acho que eu corri muito risco [...] com relação a motins, a rebeliões dentro da unidade, acho que foi o velhinho lá em cima que me tirou, sabe, deste tipo de situação.” (E13, 2015, informação verbal). O Entrevistado 8, ao tratar desse assunto, cita: “eu sou uma pessoa extremamente espiritualizada, eu vou no Bezerra de Menezes, ali eu leio muita coisa sobre isso né, porque esse lugar aqui, se tu não buscar uma coisa assim, uma energia, né [...]” (E8, 2015, informação verbal).

Eu gosto muito da oração da serenidade. A oração da serenidade é minha filosofia de vida pra algumas coisas assim que a gente não consegue, não consegue, não depende de ti, se faz, se vai até ali e ali travou [...] a oração da serenidade é assim: “Deus, conceda-me a serenidade necessária para aceitar as coisas que eu não posso modificar, coragem para modificar aquelas que eu posso e sabedoria para reconhecer a diferença”. (E11, 2015, informação verbal).

Com relação à prática de exercícios físicos e à diminuição da carga horária:

[...] comecei a me reorganizar pra ter essa vida normal. Agora trabalho só oito horas e procuro fazer uma atividade física, faço academia, melhorei alimentação [...] tu vê, tinha uma época que eu corria, eu corria! Eu ia pro CETE [Centro Estadual de Treinamento Esportivo], no Menino Deus, e ainda corria, criatura, não sei como. (E7, 2015, informação verbal).

Eu chego aqui no horário “x” e vou embora no horário “y”, eu vou pra academia, eu vou pro meu futebol e vejo a minha TV. Eu chego às seis horas, horário de verão, sorvetinho na frente do Guaíba! Pra

desopilar pego minha bicicletinha sábado e domingo tô em casa com a família. (E2, 2015, informação verbal).

O Entrevistado 8, nesse contexto, explica sua distração: “[...] eu caminho, corro às vezes quando dá, jogo bola ainda, né. É uma distração, tem que ter né alguma atividade, não dá pra gente... Não pode viver só isso aqui né.” (E8, 2015, informação verbal).

Com relação ao uso da criatividade, entendem, também, que não se pode viver só a FASE, que é importante estar com a família, ter outros objetivos na vida.

Eu fazia esses projetos, essas atividades, entende, um pouco de egoísmo meu, porque é pra ter assim, pra ter aquela vontade, aquele desejo – vou trabalhar, hoje eu vou trabalhar! Pra mim ter o que fazer, pra mim me envolver, pra mim ter um objetivo. (E11, 2015, informação verbal).

Procuro viajar com minha família no fim de semana, passear. Eu dou um valor a passar o fim de semana com eles e hoje isso faz bastante diferença né. São as coisas que eu faço pra, pra me manter melhor. (E3, 2015, informação verbal).

Após essa explanação, pode-se inferir que os trabalhadores da FASE possuem estratégias bem delineadas, algumas até instituídas, como os atestados, que auxiliam esses trabalhadores a lidar com as intempéries do dia a dia. Pode-se dizer, ainda, que, conforme Heloani e Lancman (2004), as estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, são o meio pelo qual os trabalhadores conseguem se proteger do elevado nível de sofrimento e que possibilita a continuidade do trabalho.

Destacam também a importância que tem a continuidade e a permanência dessas estratégias para que sejam eficazes e para que o trabalhador, mesmo nos períodos de descanso, mantenha a excitação psíquica necessária para retomar a atividade no dia seguinte.

5.6 (RE)CONHEÇA A TI MESMO E PERMANEÇA

Mesmo tendo em vista todo esse aparato apresentado até aqui, todos esses recursos utilizados para se manterem o mais saudável possível no trabalho, sabe-se que ainda existe um ponto fundamental a ser explorado – o reconhecimento.

Durante a fase inicial da pesquisa, uma pergunta era frequente: Por que as pessoas permanecem nesse trabalho se ele é tão ruim? Não fazia sentido. Alguma coisa boa precisa existir para manter esses trabalhadores onde estão. E, de fato, com o percorrer das entrevistas e das literaturas, com o entendimento mais aprofundado, entendeu-se que existem algumas condições. A primeira delas, explanada anteriormente – são as estratégias de defesa. A segunda, o reconhecimento.

A retribuição financeira é um dos componentes desse reconhecimento. Ao oferecer uma contribuição à atividade, o trabalhador espera essa valorização, como verificado nos trechos a seguir.

Deveria ter uma remuneração digna né, porque é considerada de, como é que é, não é de utilidade pública, de relevância social esse serviço né, que não pode parar, não tem, não tem, a gente não tem feriado, não tem... (E4, 2015, informação verbal).

Eu ganho 1.400 de salário, tenho mais um vale refeição de 840 e mais as horas extras. Então com isso aí, chego a tirar uns 2.500, 3.000, 3.500, depende das horas que eu fizer. Se eu for trabalhar lá fora eu vou ganhar 700 pila. (E5, 2015, informação verbal).

Além disso, o Entrevistado 11 cita que “[...] só queria, digamos, que nós tivéssemos uma valorização, ter espaço, aquela história toda, melhorar salário.” (E11, 2015, informação verbal). Por fim, o Entrevistado 8 diz que “é um salário acima de mercado; é um salário acima de mercado se tu for parar pra pensar, né. Tu não ganha isso num comércio; um professor não ganha isso, né.” (E8, 2015, informação verbal).

Mas, além da financeira, os sujeitos esperam, especialmente, retribuição de natureza simbólica. Ao longo dos relatos, foram identificadas diferentes formas de reconhecimento. Conforme Bendassolli (2012), baseado na teoria de Dejours, o reconhecimento depende da realização de julgamentos, os quais recaem sobre a qualidade do trabalho realizado, sobre o fazer e não sobre a pessoa.

Esse julgamento assume duas formas. A primeira, de utilidade, que é realizada pelas diferentes hierarquias. Nesse caso, o reconhecimento vertical ocorre tanto das instâncias superiores, das chefias, quanto dos adolescentes – de baixo para cima. Ter esse feedback positivo motiva a criar novos projetos, a saber que o trabalho tem sentido, que serve para alguma coisa.

Assim, à medida que a pessoa é reconhecida, ela se sente motivada a trabalhar melhor, ficando evidente a satisfação. Nas exposições abaixo, é possível perceber esse reconhecimento:

O presidente da FASE, disse "fulana senta aqui, a gente não quer que tu vá embora, nós gostamos do teu trabalho, tu é funcionária da FASE e pra ti vai ser bom assumir um novo desafio" [...] Eu achei bem legal da parte dele porque até então o monitor não assumia nada administrativo na sede, Deus o livre né. (E1, 2015, informação verbal).

O presidente, ontem, na reunião, me disse assim: "fulana antes a gente só tinha um casebre pra mostrar, hoje nós temos orgulho de mostrar essa casa" e eu me sinto muito orgulhosa, assim, porque eu sei que é um trabalho de toda a equipe sabe, é um trabalho construído, é um trabalho de pessoas que acreditam na FASE, os chefes de equipe, a equipe técnica. (E1, 2015, informação verbal).

Cansei de encontrar, e eles andam armados na rua, não pensa que eles né, podiam ah, o senhor se lembra aquele dia Seu... Não, vinham me abraçar, me mostravam a família. (E8, 2015, informação verbal).

Temos os registros deles lá, descreviam a questão da solidariedade, começavam a valorizar outras coisas. Lógico, a gente não sabe se realmente aquilo que eles estavam escrevendo, eles estavam sentindo, pensando ou escreviam só para nos agradar, sei lá. Isso é uma coisa complicada de saber, mas na fala deles, na escrita e no envolvimento deles nas atividades a gente via que tava mudando alguma coisa. (E11, 2015, informação verbal).

Então eu vi um reconhecimento. O motorista, a servente, todo o pessoal, os técnicos, todo mundo, que legal eu falei [...] Isso veio depois né, porque tu começa a fazer, começa a fazer, as pessoas vão percebendo, as pessoas vão vendo então a gente vai fazendo, vai fazendo. (E11, 2015, informação verbal).

Consegui uma façanha que foi permanecer na chefia em dois momentos políticos antagonísticos né, que é o PSDB e o PT. Entreguei a minha posição e foi pedido que eu continuasse, continuasse exercendo o meu trabalho, então eu consegui essa façanha né [...] o reconhecimento do trabalho, foi isso, é isso que eu percebi e foi isso que me foi dito. [...] Pra mim, o retorno foi totalmente, nesse aspecto, gratificante. Financeiramente não, mas nesse aspecto aí foi. (E13, 2015, informação verbal).

Eu sou chamado pra palestrar, sou chamado pra conversar com a juíza, a juíza quer saber o que eu penso. [...] Eu consigo enxergar um retorno do meu trabalho né. (E2, 2015, informação verbal).

Esse julgamento de utilidade, segundo Merlo (2002), significa que os interlocutores do trabalhador reconhecem que as atitudes deste último contribuíram para a realização do trabalho. O reconhecimento é acompanhado de um julgamento de utilidade quando a atividade desenvolvida pelo empregado recebe a gratidão de seus superiores hierárquicos na empresa, como alguma coisa que tenha utilidade do ponto de vista econômico, técnico, etc.

A outra forma, é o julgamento de beleza, que é avaliado com base em critérios estéticos pelos pares.

Ela me disse: eu vou te contar, me falaram horrores de ti e eu tô vendo que tu é uma pessoa completamente diferente. Tu é uma pessoa maravilhosa de trabalhar, tu é inteligente, tu sabe das coisas, tu respeita quem te respeita. (E9, 2015, informação verbal).

Pra uns, eu sou frouxo, sou considerado fraco e tal porquê... Não, tem que ser assim, tem que dar e tal... aí tu faz isso tu explode a casa né. Pra outros não, reconhecem né porque é o trabalho que deve ser feito. (E4, 2015, informação verbal).

É engraçado, eu chego nas unidades, vou conversando daí... ah tu é que o fulano! Tu que é o famoso fulano! Olha só! Sou famoso no meio! Então me conhecem por causa do nome, das atividades... então vamos lá, vamos trabalhar! (E11, 2015, informação verbal).

Em consonância com Merlo (2002), o julgamento de beleza feito pelos pares, isto é, pelo coletivo de trabalho, é necessário para que se construa a identidade no trabalho. É ele que vai abrir um espaço ao individual, permitir a cada um fazer parte do coletivo, conservando características particulares. Enquanto o primeiro atende ao desejo de ser útil, o segundo gera um sentimento de pertencimento a um coletivo de trabalho.

Na outra face, temos o não reconhecimento que, segundo Bendassolli (2012), tem íntima ligação com os processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização.

Pode ganhar três vezes mais, mas passar o dia inteiro ali, o trabalho deles não é valorizado, é considerado o resto da sociedade também como eles porque tu tá vinculado. O dia inteiro ali dentro, ninguém conhece a gente, ninguém fala dos agentes. (E2, 2015, informação verbal).

Na época, o diretor não disse que tinha interesse na minha pessoa e quando eu encontrei o diretor, mexi com ele: não me quis de volta? E o que que ele me disse? Ah, tu não fazia nada mesmo. Eu sofri e chorei bastante. (E5, 2015, informação verbal).

Ninguém entra dentro da instituição e faz um *making off* com um funcionário. Tipo vem pra cá uns três dias e acompanha as rotinas do trabalho, o que que acontece, como nós lidamos, como nós tratamos o adolescente, como é que é o funcionamento real desse lugar. Ninguém faz isso. (E13, 2015, informação verbal).

Se eu tô agindo certo, se eu tô fazendo certo, eu quero ser reconhecida, pelos colegas, pela chefia. Eu quero que o chefe tenha conhecimento disso. Isso era importante pra mim e aí eu nunca era reconhecida. Nunca era reconhecida porque dentro da FASE, em qualquer lugar né dentro da FASE, não é o serviço que tem que ser bem feito, é o relacionamento que conta. (E5, 2015, informação verbal).

Além disso, o Entrevistado 6 disse que “falta, dentro da fundação, dar importância pros pequenos, dar importância, ouvir melhor o que que eles tão falando, não querem ouvir.” (E6, 2015, informação verbal). Já o Entrevistado 8 cita que “isso aí [a falta de escuta dos trabalhadores, o salário, o perigo, em suma] que é o chato dessa profissão aqui. Porque é uma profissão que deveria ser extremamente valorizada, né [...]” (E8, 2015, informação verbal).

Após a compreensão das dificuldades existentes, da revelação das falhas nesse processo, muitas vezes, o que resta é o autorreconhecimento. Nesse caso, a autoafirmação é muito importante. O sentimento de plenitude, de fazer bem sua função social, de marcar positivamente a vida dos adolescentes traz realização, pois, geralmente, não se consegue fechar o ciclo, reabilitar.

Então eu sei que o que eu faço aí dentro é um trabalho honesto, é um trabalho, não digo que seja o melhor do mundo né, não tenho essa pretensão aí, mas eu tento ser correto com eles, tento ser honesto né e tento passar uma coisa boa pra eles, que eles, né, larguem essa vida aí. (E8, 2015, informação verbal).

Então, eu sempre quis marcar nesse sentido a passagem deles né, que às vezes tem tanta coisa negativa, mas pelo menos alguma coisa positiva [...] Então, pra mim, eu tenho a tranquilidade de chegar pra qualquer um e olhar, eu fiz isso, isso e isso, vocês sabem o que eu fazia. (E11, 2015, informação verbal).

Eu sei que eu sei trabalhar. Eu sei que eu tô sentada aqui porque eu sei trabalhar [...] eu já tenho um respeito que eu construí ao longo da

minha vida profissional, assim. As pessoas sempre me respeitaram muito [...] e isso é muito gratificante, eu tenho muito orgulho de dizer que trabalho na FASE. (E1, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 5: “acho que a gente faz bem dentro das nossas possibilidades. Eu acho que a gente faz bem do que a gente se propõe a fazer.” (E5, 2015, informação verbal). O Entrevistado 2 também menciona que se sente valorizado. Nas palavras dele, “eu sou valorizado nesse filme de terror, no final, quem ganha os méritos acaba sendo eu porque eu fico na instituição.” (E2, 2015, informação verbal).

Posterior à compreensão de como o reconhecimento está estruturado na FASE, seguimos com os motivos declarados pelos quais as pessoas entraram na FASE. Neste sentido, nota-se que a questão salarial é imperativa.

Nas palavras do Entrevistado 7, “o salário também era maior porque tem os 40% da penosidade [...] e também pelo plano de saúde [...]” (E7, 2015, informação verbal).

Já sobre os concursos, o Entrevistado 7 cita o seguinte: “fiz bem aleatoriamente, fiz vários concursos, mas foi o da FASE que eu fui chamado. Tanto é que hoje eu digo, é a última opção, façam outros concursos.” (E7, 2015, informação verbal). Nesse contexto, o Entrevistado 8 relata: “eu fiz um concurso por fazer, assim, sabe, aí infelizmente o dinheiro fala mais alto, né.” (E8, 2015, informação verbal).

Outros entrevistados comparam os benefícios. Segundo afirmação do Entrevistado 9, por exemplo, “eu tava trabalhando no Hospital de Clínicas também com concurso, há nove meses [...] eu comparei os benefícios e achei melhor vir pra cá.” (E9, 2015, informação verbal). Nas palavras do Entrevistado 2: “pensei assim, salário legal, acho que pode ser um lugar legal de trabalhar.” (E2, 2015, informação verbal).

Eu tinha 19 anos e fiquei sabendo que tinha vaga pra monitor. E aí aquela história, concurso pra monitor, trabalhar na FEBEM, eu não quero isso aí... Tá, mas aí fui atrás, olhei salário, o salário era bom, aí conversando com algumas pessoas... Ah, vai lá, faz, vê o que vai acontecer, depois se entrar fica só um tempo. (E11, 2015, informação verbal).

Temos também a identificação com o “social”:

Na época, tava recém formada, queria trabalhar, queria assim mostrar o meu trabalho, aquela coisa. E aí como diz, assim, eu era tudo pelo social, já tinha esse ditado né e aí apareceu isso aí. Vamos, vamos trabalhar, vamos ver o que que é isso, como é que é trabalhar com essas crianças né. (E10, 2015, informação verbal).

Eu já tinha um viés já comunitário né [...] aí eu pensei: olha, trabalhar na FASE pode ser interessante cara, pode me dar uma cancha. E sou uma pessoa que precisa de estímulo e me canso fácil assim, preciso de demanda sabe, demandas importantes. Eu não sabia que ia ser tanta demanda, eu não tinha essa noção, assim, eu não planejei e era uns concursos que pareciam tranquilos de fazer e eu não tinha estudado, não estudei nada. (E2, 2015, informação verbal).

Como observado nos relatos, muitos entram na instituição “meio sem querer”. Fazem um concurso por fazer, para ter estabilidade, pensando em sair depois, ou, em algumas ocasiões, não têm noção do que é essa instituição e, após a entrada, acabam ficando por razões diversas.

Nem sabia o quê, porque na época era FEBEM. Eu nem sabia o que que acontecia, eu não sabia nem o que que era, simplesmente eu olhei no postinho de saúde, colocaram um cartaz, aí eu cheguei ali, peguei o endereço, fui na sede e me inscrevi. (E5, 2015, informação verbal).

Busca de trabalho, um concurso público, não tinha nem ideia do que que era a FASE. Fiz outros concursos, trabalhei em outras coisas. Mas aí eu precisava de alguma coisa fixa né, como todos nós gostamos de uma estabilidade. (E1, 2015, informação verbal).

[...] muitas pessoas querem sair também né, é um trabalho que ele é temporário e ele acaba ficando né. A gente sempre entra querendo sair e tu acaba não conseguindo sair né. (E14, 2015, informação verbal).

E porque essas pessoas permanecem na instituição? Esse dilema pode ser explicado por diferentes razões. Uma delas é a identificação com a socioeducação, com trabalhos sociais e comunitários, o que pode ser verificado conforme os depoimentos a seguir.

É a tua vida! Eu vou fazer um faz de conta na FASE? Eu vou fazer um faz de conta na minha vida! Com 33 anos de trabalho na FASE, se eu não gostasse do que eu faço... Eu não me imagino fora da

FASE. Eu já pensei assim, o que eu estaria fazendo da vida se não estivesse na FASE? Eu não sei, sinceramente. (E11, 2015, informação verbal).

Eu gosto de trabalhar aqui. Eu acho que isso aqui, quem não conhece não tem noção do que que é. Eu gosto de trabalhar aqui. Eu acho que é um desafio, eu acho assim que cada dia é diferente [...] que se um adolescente mudar, já é uma vitória pra nós. (E1, 2015, informação verbal).

O que me prende acho que é o próprio trabalho, é porque eu gosto de trabalhar aqui. Eu fiz outro concurso né, se me chamasse, claro que eu iria, mas eu ia sentir muita falta desse espaço aqui. (E14, 2015, informação verbal).

A gente aprende a sobreviver e acaba tendo uma resistência, assim, e tu gosta, tem muitas pessoas que gostam, né, de trabalhar aqui, embora seja complicado, que é um trabalho bem pesado, que exige muito da gente, mas a gente acaba gostando assim, né, mas tudo que a gente faz é porque a gente acredita no trabalho, né. (E14, 2015, informação verbal).

Fui desenvolvendo meu trabalho e eu acho que isso me ajudou a permanecer né, eu comecei a desenvolver meu trabalho dentro daquilo que eu aprendi, que eu me formei né. (E10, 2015, informação verbal).

Além disso, a remuneração acima do mercado e possibilidade de crescimento financeiro também aparece como um fator importante para permanência na instituição.

O plano de cargos e salários foi revisto, foi aprovado e ele tá com essa matriz salarial melhor e tá com a avaliação de desempenho também agora [...] então isso atrai né, atrai e motiva a pessoa a ficar. (E7, 2015, informação verbal).

O salário não é que seja bom, é que tem muita vantagem. As vantagens prendem, tanto é que tem gente tortinha, gente morrendo e não quer ir embora né, as pessoas tão aposentadas, podia dar lugar pros mais novos, mas não querem desocupar a moita [...] A FASE prende a gente nas vantagens. Tipo assim, vale refeição, que se a gente se aposenta, a gente perde, a gente tem hora extra, se se aposenta, perde a hora extra né... interessante, não tem o que fazer e tem hora extra (risos). (E5, 2015, informação verbal).

[...] porque a maioria das pessoas que se aposentam na FASE e continuam trabalhando na FASE, agente tem muitos que estão aposentados e estão trabalhando, daí eu penso é se eu me aposentar, eu gostaria de não trabalhar mais pelo menos né. Eles

continuam pela questão financeira porque daí tu se aposenta e se tu não tem idade daí é proporcional ao salário, daí as pessoas acabam não conseguindo sair né, e tem muitas pessoas que estão nessa situação. (E14, 2015, informação verbal).

Olha, é uma missão como se diz, eu tenho, eu ganhei a minha filha, a última, muito tarde [...] e ela escolheu uma profissão, e essa profissão buscou muito tempo pra ingressar, ela escolheu medicina [...] Então por ela, eu fiquei trabalhando e tô trabalhando até hoje e vou trabalhar até ela terminar a faculdade que é um balaio de dinheiro né, muito é muito alto né. Além da mensalidade, tem mais toda a estrutura né. (E10, 2015, informação verbal).

Se eu continuar, é mais um ano ou dois, no máximo, depois que sair a aposentadoria né, que aí a possibilidade de eu fazer um pezinho de meia também né, porque, na realidade o que que eu vou ganhar? Eu vou ganhar meu fundo de garantia, entra direto na conta, mais a aposentadoria que pelo cálculo que eu fiz aí com o fator devo ficar com uns três mil e pouco né, mas a nossa contribuição é alta né, nossa contribuição ela, ela praticamente ela nos dá o teto né, se a gente contribuir e ir até o final, a gente pega o teto. (E8, 2015, informação verbal).

Por fim, a acomodação profissional também é citada como dilema para permanência na instituição. Tal fator é descrito por alguns entrevistados.

A gente fica velha também, daí fica com receio de começar novamente e porque aqui a gente vai criando o espaço da gente né, então tu chega, tu já tem né, tu já tá inserida, tu tem teu armário, tu tem teu espaço, as pessoas já sabem como é que tu funciona, tu sabe como o outro funciona. Então já tem isso né e isso é bom né, é uma zona de conforto que a gente tem né. (E14, 2015, informação verbal).

Segundo o Entrevistado 13: “[...] eu acho que uma coisa foi a acomodação. É, o principal, eu acho que 70% a acomodação, eu não vou te dizer, isso claro, depois o momento financeiro era muito bom.” (E13, 2015, informação verbal).

Sendo assim, fica claro o quanto a FASE é uma instituição que provoca ambiguidades. Possui sérios problemas que devem ser revistos, transformações precisam ocorrer, mas também é um lugar que atrai aqueles que se sentem desafiados a fazer uma sociedade melhor, aqueles que estão dispostos a abdicar de coisas importantes de suas vidas por esse trabalho e tudo o que vem junto com ele.

Perante todas essas questões, de que forma os profissionais externos podem ajudar a melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores? Entende-se que é

necessário dar voz a essas pessoas, descrevendo nesta pesquisa as sugestões trazidas pelos próprios colaboradores.

5.7 SAÚDE COLETIVA: SAÍDA PELA TANGENTE

No livro “Medidas Socioeducativas – Gestão da Execução”, Costa (2014) comenta sobre a importância do cuidado com a saúde dos trabalhadores do sistema socioeducativo. Como se sabe, esse é um ramo de atividade que exige muito emocionalmente dos sujeitos. Além da peculiaridade do contato direto com o adolescente em privação de liberdade, que gera frustrações e desafios constantes, trabalhar em uma instituição de controle aumenta a vulnerabilidade psicossocial desses trabalhadores.

As principais sugestões para a melhoria das relações e para superar as dificuldades apontadas são aquelas que envolvem prevenção, acolhimento e escuta do trabalhador:

Acho que a FASE, ela precisaria ter um olhar voltado, né, pros funcionários, pra saúde do funcionário. Acho que desde a capacitação, desde conhecer o ambiente de trabalho, priorizar algumas coisas que a gente precisa né, de conservação do ambiente. (E14, 2015, informação verbal).

Eu sinto muita falta é desse espaço pra discussão né, pra gente poder traçar, melhorar o nosso trabalho né. A gente consegue, também, impor as nossas necessidades né, enquanto funcionário, e isso eu sinto muita falta, assim, de um espaço pros agentes né, um espaço nosso né, que a gente pudesse falar, que a gente pudesse pensar sobre as nossas coisas, sobre o que a gente faz, trocar experiências né. (E14, 2015, informação verbal).

Tem que ter uma visão mais sistêmica. Então tem que atingir lá a ponta, a ponto de mudar o pensamento do servidor e ele querer, perceber o quanto ele está ficando doente e ele querer mudar a atitude dele, visando a sua saúde, uma melhor qualidade de vida. Isso tudo é ensinando, informando, fazendo essas oficinas, fazendo debates, promovendo palestras, esse tipo de coisa. (E7, 2015, informação verbal).

Eu gostaria que tivesse programas que atendessem mais a prevenção, que já iniciasse com a prevenção, depois o tratamento e depois o acompanhamento pós-tratamento, que englobasse tudo isso. [...] É muito importante isso. Tu não sabe o quanto a pessoa precisa, precisa conversar. Só que assim, não adianta só conversar,

tem que agir, tem que ter o que oferecer. (E7, 2015, informação verbal).

Acho que a gente deveria ter um lugar que nos ouvisse e interviesse em situações. [...] Teria que ter um acompanhamento psiquiátrico, psicológico aqui dentro, mas uma coisa séria, uma coisa, assim, com poder de intervir. (E9, 2015, informação verbal).

Teria que ter uma equipe de trabalho pra escutar os seus trabalhadores, pra escutar né, porque é muito complexo. É um peso trabalhar com essa juventude presa, com uma agressividade imensa, muito sem limites né. (E10, 2015, informação verbal).

Trabalharia duas coisas: uma pro trabalho do funcionário, que é assim, a questão de uso de drogas, uso de substâncias, não só maconha, cigarro, álcool; e a outra questão assim de visibilidade, de autonomia de trabalho sabe, de pensar trabalho... O que é um agente socioeducador? Voltar e pensar, vamos pensar no que é um funcionário, um agente socioeducador sabe. (E2, 2015, informação verbal).

Pode-se dizer que a FASE é uma instituição ainda muito atravessada por questões do passado. A cultura da FEBEM ainda se faz presente, e esse processo de mudança precisa ser acelerado em prol da saúde de seus protagonistas. Trabalhar no treinamento e na capacitação efetiva dos profissionais é uma das formas de estimular a solidificação da nova cultura focada na socioeducação.

Para o Entrevistado 6, “o problema que os monitores têm, que os funcionários, em geral, têm, as dificuldades, tudo gera em cima do passado. A gente tá passando coisas que são reflexo de, de atitudes do passado certamente.” (E6, 2015, informação verbal).

Então, a gente não tem, não tem formação continuada né, a gente não tem. Tem lá né, se tu for perguntar na FASE eles vão dizer: Ah tem espaço ali que é pro funcionário ir, que tem psicólogo, que se ele precisa ele pode ir ali no SEST [Segurança e Saúde no Trabalho]... Mas esse cuidado, esse olhar com o funcionário não né, de se ter um programa, de capacitar, de poder atender, de poder ver as condições de trabalho. A gente costuma dizer que se a gente coloca uma necessidade priorizando o adolescente, a gente consegue, mas se a gente colocar uma necessidade priorizando os funcionários eles acabam sempre que deixando de lado né. (E14, 2015, informação verbal).

Tem dificuldade pela falta de pessoal, também pela questão de ser todo Estado né, daí é difícil de chegar. Se em Porto Alegre já é difícil de chegar, imagina no interior. Aí a DQPC [Diretoria de Qualificação

Profissional e Cidadania] promove essas ações, mas tem que ser mais contínua, não dá pra ser uma vez por ano, tem que ter no mínimo seis em seis meses. O certo seria trimestral ou quadrimestral eles promoverem, irem até os lugares. Eles já fazem só que uma vez ao ano. [...] Esse ano vai começar com o interior, por exemplo, mas aí tu entra em choque com hora extra, com diária, então é bem complicado. Mas se tu priorizar, tu já deixa aquele recurso destinado pra isso. (E7, 2015, informação verbal).

Além do previamente mencionado, alguns entrevistados reforçam e validam a necessidade das capacitações.

Tu nota que isso começa a gerar um nível de qualificação melhor também até pra lidar com essa questão da legislação né, até pra aceitar melhor essa questão de que o interno tem que ter aula, de que esses atendimentos técnicos, essas avaliações psicológicas e de assistentes sociais são importantes. Tu começa a ver isso de uma maneira diferente, como parte do conjunto e com a importância que tem e, talvez, lá nos anos oitenta, noventa, as pessoas não viam dessa maneira né. (E3, 2015, informação verbal).

Nos últimos anos, tem acontecido algumas capacitações, alguns cursos né, tem concebido algumas instruções. Mas eu vou te dizer, eu ainda imprimo o meu trabalho em cima daquela experiência que eu tive há alguns anos, quando eu entrei na fundação, eu não tive nada. (E13, 2015, informação verbal).

Cara, isso é inteligência coletiva, isso tem valor gigantesco. Os caras não sabem aproveitar. Isso é valorizar a pessoa que tá contando [...] tipo eu que tô há um ano tenho um conhecimento... Poxa, teve um motim? Como é que negociaram com os guris a partir de uma situação tão crítica? Tem colegas aqui geniais, com história de vida gênias e a instituição não aproveita isso pra valorizar os seus funcionários. (E2, 2015, informação verbal).

Falta nessa questão, assim, hoje, eu acho. Os nossos colegas que entram agora, que estão entrando, teriam que ter uma supervisão sistemática por um período, um período inicial, assim, como era no passado. (E10, 2015, informação verbal).

A questão arquitetônica das casas e a infraestrutura disponível também trazem grande desconforto e, portanto, melhorias nesses aspectos são fundamentais. Para o Entrevistado 14, por exemplo, “aqui é um lugar, essa casa ela é, a estrutura dela é muito ruim, né. Ela é barulhenta, é muito quente. Então no verão, a gente sofre muito, né, com isso. Nós e os adolescentes né.” (E14, 2015, informação verbal).

Olha, o que pra mim faria uma grande diferença, mas que iria mudar muito a questão da saúde física e mental dos colegas, é a questão arquitetônica das casas, questão arquitetônica das casas! Assim oh, não tem como não se ficar doente dentro de uma unidade igual o POA 1. (E11, 2015, informação verbal).

Teve uma época que eles fizeram até um convênio com algumas academias aí pra gente. Foi um período bem curto, né, mas foi bem legal assim porque aí as pessoas foram né. Tinha ACM, tinha um outro lugar que era de luta, de muay thai, uma coisa assim. Aí muitas pessoas foram, mas depois acabou também, nunca mais investiram em nada. Agora tem ali na sede [...] um espaço também pra algumas coisas, mas tem pouca aderência, assim, dos funcionários. (E14, 2015, informação verbal).

Eu acho que a FASE poderia fazer isso de certa maneira, assim, com os funcionários... Pô, tem prédio aqui no meio, tu entendeu, abandonado, que era da semiliberdade. Dá uma arrumadinha e faz um centrinho, uma academiuzinha pros funcionários. Pequenas coisas que... Pô, tu sai de intervalo de uma hora tu vai ali faz uma academia, sai do gueto, oxigena, vê outros colegas... (E2, 2015, informação verbal).

Com isso, ações pontuais pensando a saúde física e mental desses trabalhadores ganham urgência.

Eu acho, assim, primeira situação o concurso público. Ele tem que ter mais critérios de seleção. Eu sei que é complicadíssimo tu fazer um edital que não seja embargado porque ele tá errado, porque ele tá direcionando, porque tá excluindo [...] mas o edital já tem que prever algumas coisas, inclusive teste físico, nós temos colegas que não conseguem subir escadas. (E1, 2015, informação verbal).

O “x da questão” começa com a valorização, ser um centro de excelência em tratamento de menores e tal. Se tu fizer a coisa certa, tu pode gerar lucro indireto e até direto eu diria. No momento que eles tiverem autorização pra trabalhar, não achar que isso é uma tortura, o trabalho não vai impedir eles de estudarem. Duvido que tu não muda a relação se quiser, porque eles não estudam, eles fingem, eles só badernam na aula né. Se eles tivessem vinculado o trabalho com a escola... Não, tu vai trabalhar, vai ter bolsa aqui dentro... quem tiver um aproveitamento assim, assim, assim. Se tivesse uma parceria né, nesse sentido de alguma empresa nos ajudar, montar estojo, fazer bola, sei lá o quê. Saco plástico, teve aqui na FASE um tempo né, eles montavam saco de lixo e tal, davam o dinheiro pra família, uma coisa social, uma coisa boa. Mas interessante né, parece que o que dá certo eles não querem e aí cria uma legislação que deixa eles desassistidos. (E4, 2015, informação verbal).

Eu criaria e-mail pros agentes, azar que vai pesar lá na central de e-mail do Estado, ué, visibilidade pros caras! Tu entendeu? Porque assim, bah... Vai ter uma palestra sobre saúde do trabalho e drogas, todos os funcionários têm que ficar sabendo. Eles não têm e-mail! Comunicação! Eles fazem parte do quadro, eles têm que existir enquanto funcionário. Criar grupos pra eles poderem falar, assim, acho que primeiro eles se queixam muito né, vem muita queixa, muita queixa. Acho assim... Oxigena, dar voz pra eles pensarem o trabalho, eles não pensam o trabalho! (E2, 2015, informação verbal).

Sabendo que a atividade socioeducativa constitui risco psicossocial, é essencial a preocupação da instituição e dos gestores em proporcionar um acompanhamento em saúde mental e um espaço de escuta consolidado para seus funcionários. Prestar atenção e dar atenção às pessoas é um dos meios possíveis para fortalecer o trabalhador. Pessoas fortalecidas e bem preparadas são um componente necessário para a implementação das políticas institucionais previstas no SINASE, conforme Costa (2014).

A partir disso, é premente que a instituição e os demais setores responsáveis pela saúde do trabalhador estejam atentos às dificuldades existentes hoje, tais como:

Tem o SESMT e depois tem o núcleo da assistente social e psicóloga, dentro do SESMT. Então ali eu acredito que teria que ter mais gente trabalhando com elas pra poder fazer esse levantamento. Hoje, só conseguem tirar a pressão, fazer alguns testes e fim. (E7, 2015, informação verbal).

Não buscam o SESMT. O pessoal busca aqui, busca na medicação, busca ir pra praia, botam papel, somem daqui, entende? Porque não é da realidade nossa, do nosso cotidiano, isso não faz parte entende? (E4, 2015, informação verbal).

Quando estou doente, ninguém vai na minha casa me visitar, saber como é que eu estou. Quando os colegas caem nas unidades ou porque apanharam de adolescentes, ninguém vai na casa pra ver como ele tá, só querem saber se já encaminhou o papel da CAT [Comunicação de Acidente de Trabalho]. Então falta é isso, atenção. (E9, 2015, informação verbal).

[...] eles foram encaminhados pro SESMT pra acidente de trabalho, toda aquela questão trabalhista normal, mas não tiveram acompanhamento psicológico, ninguém do SESMT veio aqui conversar com eles. Ninguém ligou pra casa deles pra dizer... E aí como é que tu tá? Isso é uma coisa que eles se sentem desguarnecidos né. Quem ligou foi o presidente, o presidente ligou pra eles: E aí como é que vocês estão? [...] Mas é o SESMT que

deveria ter feito essa parte toda, deveria ter ido na casa deles, deveria ter ligado, como é que eles estão, se já estão preparados pra voltar. É isso que eu digo que falha. (E1, 2015, informação verbal).

Ademais, devem estar atentos, também, às sugestões vindas dos próprios trabalhadores, conforme notado nos relatos a seguir.

Olha eu gostaria de ter mapeamento. Como é que tá a situação, por exemplo, são 1.600 agentes socioeducadores. Como é que estão esses 1.600? Eu quero eles mapeados! Quem é que tá doente, quem é que não tá, quem é que tá em estado crítico e o que que nós vamos fazer com cada fase deles. (E7, 2015, informação verbal).

As ações têm que acontecer coletivamente. Isso é mais fácil individualmente, cada um fazer né. Mas coletivamente eu não consigo porque a instituição é toda engessada, toda engessada que é difícil tirar um grupo, sair de um lugar, voltar pra outro. [...] É muito difícil! Aí quando tu consegue, três não vão, ou três vão e estão dormindo, entende a instituição? [...] Sabe eu acho, assim, pegaria as equipes de trabalho e faria uma coisa com elas fora daqui e pensaria vários assuntos: uso de drogas, a função do agente socioeducador, a questão dessa coisa de tu ser quem tu é, que tu não é o trabalho que tu produz né [...] (E2, 2015, informação verbal).

Considerando a elucidação dada até o momento, realça-se que a diminuição efetiva das horas extras constitui o aspecto mais importante na melhoria da saúde, como já foi explanado e corrobora-se nas falas a seguir.

Eu acho que uma alternativa seria a instituição começar a desenvolver um quadro de pessoal que possibilitasse eliminar ou reduzir muito a hora extra, que aí tu vai fazer com que as pessoas busquem alternativas de relacionamento fora ou até de relacionamento, convívio fora. Acho que esse é o primeiro passo, qualquer outra coisa que tu fizer, se tu tem muita hora extra aqui dentro tu vai tá sempre dentro da instituição, seja fazendo um curso ou entrando no trabalho de prevenção, seja fazendo trabalho, seja conversando, seja dividindo as suas emoções do dia a dia, seja confidenciando. (E3, 2015, informação verbal).

Tudo questão paliativa, entende? Tu pode tentar mascarar os defeitos, talvez minimizar um pouquinho né. Tentar proporcionar alguma possibilidade de ganho em termos psicológicos, alguma válvula de escape, assim. Fazer com que as pessoas descarreguem um pouquinho essa tensão né. Acho que, não muito mais que isso, isso já é feito de uma certa forma. Já teve instrumentos, mas que não são utilizados né, tipo as caminhadas do SESMT que podia fazer, ou, por exemplo, procurar ajuda né, ou ter ioga, algumas aulas aqui né, coisas desse tipo já foi tentado fazer, mas as pessoas não se seduzem com isso né, não se atraem por isso né. Porque tu tem uma rotina que já virou quase um vício, de chegar aqui e hora extra. E o

pessoal da química eu já te falei né, é um quadro complexo. Então as pessoas dificilmente vão buscar isso aí né, porque o que teria, que é o fundamental pra acontecer uma melhora de hábito, o diferencial mesmo seria de contratar gente, dividir a carga, tem que dividir essa carga né, essa carga é absurda! (E4, 2015, informação verbal).

Outras questões, como a possibilidade de criação, a autonomia nas decisões e uma política de saúde focada na prevenção, figuram como possíveis soluções.

Desta forma, a partir do exposto, tornam-se urgentes intervenções e melhorias na organização do trabalho dessa população e nas condições de trabalho da instituição. Pensando nisso, uma parceria com os setores responsáveis já foi iniciada e esta pesquisa, assim como outras anteriores realizadas na mesma instituição, têm servido de base para que este processo seja o mais sumário possível.

Segundo o Entrevistado 7, “a própria pesquisa também sobre saúde do trabalho vai apresentar resultados importantes.” (E7, 2015, informação verbal).

Destarte, a necessidade de estabelecer uma política de saúde do trabalhador com atenção à saúde mental na instituição é improrrogável.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a realização de todo o trabalho de pesquisa de campo, foi possível conhecer um pouco da instituição FASE. As diferenças em termos de local de trabalho, de demandas, e, em muitas ocasiões, foi possível presenciar a rotina intensa dos trabalhadores, adentrar os espaços, ter contato com os adolescentes, percorrer os mesmos espaços daqueles que estão lá dia após dia.

A Sede, com sua arquitetura peculiar, suas salas, corredores, escritórios, com os diferentes núcleos de atividades técnicas, com a presença de adolescentes em estágio, com a receptividade e a disponibilidade dos trabalhadores, localizada numa avenida de muito movimento da capital gaúcha, é o local onde se concentra todo o suporte às demais unidades espalhadas pelo Estado. Trabalho este que possui intensa demanda e desgaste muitas vezes.

Mas foi lá também que ocorreram as maiores surpresas! Servidores que estão há trinta, quarenta anos na instituição e nunca tiveram afastamentos. Como se manter saudável perante tudo o que foi exposto? O que fica evidente na fala desses profissionais é que a atividade que desenvolvem ao longo desses anos permite que utilizem sua criatividade e sua autonomia para criar rotinas, para desenvolver projetos e para receber retornos positivos. Realidade essa diferente em muitos aspectos das unidades avaliadas.

Adentrando o Complexo da Vila Cruzeiro, onde estão, dentre outras, as unidades pesquisadas, CSE e POA 1, os pesquisadores foram recebidos na entrada principal com um grande portão de ferro azul e a presença de guardas e cachorros a observar.

Nesse local, muitos pensamentos, sentimentos e sensações afloravam a cada visita. A CSE, especificamente, passou por um processo grande de transformação entre a última visita na fase exploratória e o retorno para o início da pesquisa propriamente dita. A sensação gerada por essa unidade na fase exploratória da pesquisa era de muito mal-estar – ambiente escuro, úmido, luzes amareladas e fracas, juntamente com os barulhos de grades batendo, tornava o local assustador aos visitantes principiantes.

Com o retorno, após alguns meses, a sensação era outra. A unidade havia sido pintada, os entulhos encontrados pelo caminho haviam sido removidos, a luminosidade havia melhorado. Ao longo dos corredores, era possível verificar obras

criadas pelos adolescentes, frutos de uma oficina de arte. Havia um novo espaço no andar inferior – a biblioteca, com computadores e alguns livros à disposição do trabalho da socioeducação. Obviamente, sabe-se que essas são ações válidas e que ajudam a melhorar o ambiente de trabalho, no entanto, questões muito mais profundas precisam ser “reformadas”. A forma como o trabalho está organizado, as rotinas, as decisões, os controles precisam ser revistos.

Saindo da CSE e andando pelo complexo até o POA 1, é possível perceber a precária infraestrutura do local, conforme relatado nos discursos. Mato alto, lixos, entulhos, chão de terra ou pedregulhos pelo caminho dificultam muito a vida de quem precisa usufruir desse espaço frequentemente. Nos dias de chuva, a situação piora, sendo possível, em muitas ocasiões, deparar-se com ratos e outros animais indesejados.

Ao se aproximar do POA 1, já é possível verificar o “ginásio azul”, estrutura térrea semelhante a muitas unidades do interior. Nesse local, o sentimento despertado era diferente – algo misturado com estranhamento, pena e curiosidade. Lá, os adolescentes em atendimento passam, muitas vezes, acompanhados com os monitores pela porta principal e junto ouve-se uma voz dizendo “Passando!”. Nesse momento a pessoa na recepção se posiciona perto da porta com chaves e cadeados a postos, ficando evidente o tensionamento.

No interior do ginásio, muitos são os relatos sobre as temperaturas extremas, tanto no inverno, quanto no verão. É uma estrutura que permite pouca ou quase nada a incidência de sol. Com essa arquitetura fechada, o som adquire uma amplificação incrível e, apesar de muitas vezes não se distinguir exatamente o que é falado e/ou gritado nos corredores, a sensação causada pelo murmurinho constante e pelas batidas de portas e grades de ferro é de um intenso estado de tensão, estresse e cansaço mental.

Com o passar do tempo e das visitas, os olhos e os ouvidos se acostumavam com o que estava posto, porém a sensação e o medo imaginário de que a qualquer momento poderia acontecer algo deixava os pesquisadores sempre num estado de alerta.

Por vezes, ao sair do Complexo, permanecia uma sensação “de que tinha alguém nas costas”, ocasionando intenso envolvimento emocional, chegando, por vezes, a invadir o sono e a gerar sonhos nada agradáveis.

Esse foi, então, um trabalho que desencadeou muitas emoções nos pesquisadores e exigiu um constante processo de aproximação/afastamento para que essa realidade pudesse ser vista com o máximo de isenção possível.

À medida que se compreendiam as relações, os pontos fortes e fracos do sistema, as alegrias e as tristezas dos trabalhadores, ficava claro que esse era um processo fundamental para que se pudesse abstrair as informações necessárias e ajudá-los de alguma forma.

Nesse período, os pesquisadores puderam sentir minimamente como era o trabalho daqueles sujeitos, além de terem sido colocados à prova em diversas situações. O pensamento reinante desses pesquisadores era: “se nós, que não trabalhamos aqui, sentimos esse envolvimento, imagina os trabalhadores”. Mas, apenas imaginar, não ajudava. Era preciso saber a percepção daqueles sujeitos e, em muitos casos, eles surpreenderam.

Existe sofrimento, tristeza, adoecimento, medo, sim. Mas existe, também, alegria, realização, saúde. A FASE é uma instituição extremamente ambígua, geradora dos mais diversos sentimentos e com um propósito muito maior – fazer com que os adolescentes que lá ingressam tenham uma educação, uma socioeducação, e, às vezes, o primeiro contato com algum tipo de educação; que tenham incentivos e motivos para quererem mudar de vida; que tenham cuidado genuíno com quem se propõe a fazer este trabalho.

O histórico desta instituição, como se sabe, não foi favorável ao desenvolvimento adequado da socioeducação até o momento, mesmo porque este, até poucos anos atrás, não era um objetivo. Mas, existem pessoas realmente dispostas a fazer deste um trabalho merecedor de atenção e incentivo. Existem trabalhadores que precisam de políticas públicas adequadas para que possam se sentir reconhecidos e amparados.

Quando a socioeducação e a saúde de seus trabalhadores finalmente forem vistas como áreas essenciais de fato, áreas que dizem respeito à saúde coletiva, à segurança pública, com políticas adequadas, incentivos fiscais, incremento de recursos humanos tão necessários, talvez seja esse o dia em que as pessoas irão trabalhar mais saudáveis e felizes. Com especial atenção a seus estados físicos e mentais, conseguirão aproveitar os benefícios de seus trabalhos e terão uma melhor qualidade de vida.

Cabe a nós, profissionais, enquanto também sujeitos desse processo, destinar todos os esforços na visibilidade dessa população, na demonstração para a coletividade da importância de os trabalhadores da FASE/RS serem reconhecidos e receberem adequada estrutura para desenvolverem suas atividades.

Assim, destaca-se como a constatação mais importante desta pesquisa, a necessidade urgente de modificações organizacionais e estruturais na instituição, sendo muitas delas alcançadas com a simples observância das leis já existentes e a destinação e o uso adequado de incentivos.

7 CRONOGRAMA

O cronograma para a realização deste estudo seguiu o planejamento prévio descrito abaixo.

Quadro 4 – Cronograma da pesquisa

	SET 2014 MAR 015	NOV 2014 MAR 2015	MAR 2015 JUN 2015	JUL 2015 AGO 2015	SET 2015 OUT 2015	NOV 2015 DEZ 2015	JAN 2016 MAR 2016	MAR 2016 ABR 2016	MAI 2016 JUN 2016	JUN 2016 JUL 2016	JUL 2016 AGO 2016
Fase exploratória	X	X									
Revisão da literatura		X	X								
Elaboração e digitalização do projeto de pesquisa			X								
Qualificação do projeto de pesquisa				X							
Submissão do projeto ao PPG-UFRGS, Comitê de Ética e ajustes				X							
Aplicação das entrevistas individuais					X	X					
Análise dos resultados						X	X				
Finalização do projeto								X			
Redação dos artigos									X	X	
Defesa da dissertação											X
Disseminação dos resultados										X	X

Fonte: elaborado pela autora (2016).

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 2011.

BARRETO, M. Pressão e opressão nas relações de trabalho: uma avaliação necessária para prevenir adoecimentos. In: CUT BRASIL (Org.). **Hora Extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT Brasil, 2006. p. 97-104.

BECHER, F. **O “perigo moral” em tempos de segurança nacional**: políticas públicas e minoridade em Caxias do Sul – RS (1962-1992). 2012. 301 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em História, Caxias do Sul, 2012.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à Psicodinâmica do Trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004.

BRASIL. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 4.513, de 1º de dezembro de 1964**. Autoriza o Poder Executivo a criar a Fundação do Bem-Estar do Menor, a ela incorporando o patrimônio e as atribuições do Serviço de Assistência a Menores, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1964.

_____. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1990.

_____. Ministério da Saúde. Saúde do Trabalhador. **Cadernos de Atenção Básica – n. 5**. Programa Saúde da Família. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho**: lesões por esforços repetitivos (LER) - distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort). Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012a.

_____. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 12.594, de 18 de janeiro de 2012**. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nos 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nos 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Congresso Nacional, 2012b.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Governo do Rio Grande do Sul. Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos. Fundação de Atendimento Sócio – Educativo do Rio Grande do Sul. **PEMSEIS**: Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: SDH; FASE, 2014.

CALVETE, C. S. Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras. In: CUT BRASIL (Org.). **Hora Extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT Brasil, 2006. p. 51-61.

COSTA, A. P. M. et al. **Medidas socioeducativas**: gestão da execução. Porto Alegre: Marcavisual, 2014.

CUT BRASIL (Org.). **Hora Extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT Brasil, 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília; Paralelo 15; Fiocruz; 2004.

_____. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

_____; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FASE. **Unidades**. Disponível em: <<http://www.fase.rs.gov.br/wp/unidades/>>. Acesso em: 09 abr. 2015.

FEIJÓ, F. R. **Saúde mental e qualidade de vida em trabalhadores da fundação de atendimento socioeducativo do Estado do Rio Grande do Sul**. 2015. 155 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

FERNANDES, M. **Saúde do trabalhador**. Disponível em: <<http://pensador.uol.com.br/busca.php?q=sa%C3%BAde+do+trabalhador>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Petrópolis. Vozes, 1987.

FRANCO, E. M. **Uma casa sem regras**: representações sociais da FEBEM entre seus trabalhadores. 2008. 260 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil (UAB/UFRGS) e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 2008.

GRANDO, M. K. et al. As cargas de trabalho em um Centro de Apoio Socioeducativo. **Online Brazilian Journal of Nursing**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 94-103, 2006.

GRECO, P. B. T. **Distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores dos Centros de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul**. 2011. 130 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Santa Maria, 2011.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, [S.l.], v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004.

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em Saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, [S.l.], v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003.

KAUFMANN, J-C. **A entrevista compreensiva**: um guia para pesquisa de campo. Petrópolis: Vozes; Maceió: Edufal, 2013.

KRUG, S. B. F. **Sofrimento no trabalho**: a construção social do adoecimento de trabalhadoras da saúde. 2006. 196 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Porto Alegre, 2006.

LAGE, M. C. Utilização do software NVivo em pesquisa qualitativa: uma experiência em EaD. **Revista Educação Temática Digital**, Campinas (SP), v. 12, p. 198-226, mar. 2011.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília; Paralelo 15; Fiocruz; 2004.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, métodos e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, M. G. e CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

_____; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

_____; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Org.). **Atenção à Saúde Mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 11. ed. São Paulo: Hucitec/Brasil, 2008.

OLIVEIRA, P. A. B. Trabalho coletivo: a construção de espaços de cooperação e de trocas cognitivas entre trabalhadores. In: JACQUES, M. G. e CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 82-97.

PAVAN, R. Apresentação 2. In: CUT BRASIL (Org.). **Hora Extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT Brasil, 2006. p. 9.

PINTO, L. W.; FIGUEIREDO, A. E. B.; SOUZA, E. R. Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n. 3, p. 633-644, mar. 2013.

PITTA, A. M. F. **Hospital, dor e morte como ofício**. São Paulo: Hucitec, 1991.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Arquivos**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_120326-105114231.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2015.

RAMMINGER, T. A saúde mental do trabalhador em saúde mental: um estudo com trabalhadores de um hospital psiquiátrico. **Boletim da Saúde**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 111-124, 2002.

RIBEIRO, H. P. **A violência oculta do trabalho**: as Lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. Assembleia Legislativa. Gabinete de Consultoria Legislativa. **Lei n. 5.747, de 17 de janeiro de 1969**. Porto Alegre: Assembleia Legislativa, 1969.

_____. Assembleia Legislativa. Gabinete de Consultoria Legislativa. **Lei n. 11.800, de 28 de maio de 2002**. Dispõe sobre execução de medidas socioeducativas de internação e de semiliberdade, dando nova redação à Lei n° 5.747 de 17 de janeiro de 1969, e autoriza o Poder Executivo a criar a Fundação de Proteção Especial do Rio Grande do Sul voltada à execução das medidas de proteção da criança e do adolescente. Porto Alegre: Assembleia Legislativa, 2002.

_____. Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. **Decreto n. 41.664, de 06 de junho de 2002**. Cria a Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul e aprova o respectivo Estatuto Social. Porto Alegre: Assembleia Legislativa, 2002.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, v. 4, n. 7, 2006.

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

SOARES, L. M. B. **Trabalho e estresse**: um estudo com agentes socioeducativos. 2013. 87 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOCHACZEWSKI, S. É possível viver sem horas extras? In: CUT BRASIL (Org.). **Hora Extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT Brasil, 2006. p. 83-87.

VASCONCELOS, A. S. F. **A saúde sob custódia**: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro. 2000. 64f. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTE-H, Rio de Janeiro, 2000.

APÊNDICE A – QUESTÕES NORTEADORAS PARA COLETA DE DADOS

1. Conte sua história aqui na FASE, como entrou, quais os setores que passastes.
2. Como você avalia as condições de trabalho na FASE?
3. Como você define sua saúde mental atualmente?
4. Conte sobre sua rotina. Como é o seu trabalho?
5. Como você se sente enquanto trabalhador da FASE?
6. Como você costuma conduzir essas questões? Exemplos...
7. O que a FASE representa na sua vida?
8. O que faz você permanecer trabalhando na FASE?
9. Qual sua sugestão em termos de saúde coletiva e saúde do trabalhador?

APÊNDICE B – AUTORIZAÇÃO FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA MESTRADO ACADÊMICO ADENDO

Ilmo. Srs.
Membros da AIG
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL

Prezados(as) Senhores(as),

Em continuidade da pesquisa aprovada por V. Srs. denominada “Sintomas de Ansiedade, Depressão e Qualidade de Vida dos Funcionários Públicos da FASE/RS”, agora vamos passar para uma fase mais qualitativa, cujo objetivo é avaliar a influência do trabalho na saúde mental dos trabalhadores da FASE/RS. Para tanto, solicitamos a devida autorização para a continuidade do estudo.

Nesta etapa, serão realizadas entrevistas individuais com os trabalhadores da Sede, CSE e POA I, em ambiente reservado, mediante concordância do TCLE. Elas serão gravadas, transcritas e analisadas pela pesquisadora responsável. Será utilizado critério de saturação de informações.

Como desde o início, esta fase continua parte do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, agora sob os cuidados da aluna Inaiara Kersting, e mesmo Orientador, Prof. Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira.

Todos os cuidados serão tomados para garantir o sigilo e a confidencialidade das informações, preservando a identidade dos participantes, obedecendo aos Critérios de Ética na Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

O material desta pesquisa ficará sob a responsabilidade do professor coordenador do estudo, e após dez anos será destruído. A devolução parcial e total dos resultados ocorrerá de forma coletiva para a FASE/RS e para os participantes em momento a ser agendado oportunamente.

Esperamos contribuir para a compreensão das relações entre saúde mental e qualidade de vida no trabalho deste grupo de funcionários públicos. Agradecemos a colaboração dessa instituição para a realização desta atividade de pesquisa e colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais.

Caso queiram contatar a equipe, isso poderá ser feito pelo telefone (51) 9441.5202.

Porto Alegre, ____/____/____

Inaiara Kersting – Pesquisadora Responsável

Paulo Antônio Barros de Oliveira
PPGCOL/UFRGS/CEDOP – Orientador

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

MESTRADO ACADÊMICO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA: “EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E PROBLEMAS DO SÉCULO XXI”: ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL

COORDENAÇÃO: Prof. Dr. Paulo Antônio Barros de Oliveira

1. NATUREZA DA PESQUISA: A finalidade é investigar alguns aspectos da influência do trabalho na saúde mental dos trabalhadores da FASE/RS.
2. PARTICIPANTES DA PESQUISA: Trabalhadores da FASE/RS, das unidades Sede Administrativa, CSE e POA I que se disponibilizarem a ser entrevistados.
3. ENVOLVIMENTO NA PESQUISA: Ao participar deste estudo, você será entrevistado pela pesquisadora responsável, em sala reservada, junto ao seu local de trabalho, onde for conveniente e você se sinta confortável. É previsto em torno de uma hora para a entrevista, que será gravada mediante concordância e autorização e transcrita para posterior análise. Você pode se recusar a participar e desistir em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser mais informações sobre este estudo, pode entrar em contato com Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho – CEDOP/UFRGS, (51) 3308-5291 ou com o CEP/UFRGS, (51) 3308-3738.
5. RISCOS E DESCONFORTO: Os procedimentos utilizados obedecem a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Os riscos em participar na pesquisa são mínimos, sendo eles algum tipo de constrangimento não previsto.
6. CONFIDENCIALIDADE: As informações coletadas nesta investigação são confidenciais. Interessam os dados coletivos e não aspectos particulares de cada entrevistado. As entrevistas serão identificadas apenas por codinomes, não permitindo a identificação do respondente. Os dados de coleta ficarão armazenados em local apropriado na sala do grupo de pesquisa pelo período de dez anos.
7. BENEFÍCIOS: Você estará contribuindo para que os resultados deste estudo sejam usados na construção de conhecimento acerca da influência do trabalho na saúde mental dos trabalhadores da FASE/RS.
8. PAGAMENTO: Esta é uma participação voluntária, sendo assim, você não receberá nenhum pagamento por sua participação e não terá nenhum tipo de despesa por participar deste estudo.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para que participe desta pesquisa. Para tanto, preencha os itens que seguem:

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista os itens acima, eu, de forma livre e esclarecida, aceito participar desta pesquisa.

Participante da Pesquisa: _____ Porto Alegre, Data: ____/____/____

Inaiara Kersting
Pesquisadora Responsável

Paulo Antônio Barros de Oliveira
PPGCOL/UFRGS/CEDOP – Orientador

ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
SECRETARIA DA JUSTIÇA
E DOS DIREITOS HUMANOS
FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO



TERMO DE COMPROMISSO

Eu, **Inaiara Kersting**, pesquisadora do projeto “**EQUIPAMENTOS DO SÉCULO XIX, PROFISSIONAIS DO SÉCULO XX E PROBLEMAS DO SÉCULO XXI**”: ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DA FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL”, em conformidade com os preceitos do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente- Lei Federal 8069/1990), **comprometo-me**:

- a não divulgar, sob nenhuma hipótese, **qualquer espécie de dado** que possa permitir a **identificação pessoal** dos adolescentes da Fundação de Atendimento Socioeducativo;
- a não interferir na continuidade dos serviços prestados pela FASE/RS durante a realização da atividade ou pesquisa;
- a dar retorno à FASE/RS dos resultados obtidos com o trabalho desenvolvido, através da entrega de material impresso e em formato digital à Assessoria de Informação e Gestão da FASE/RS (monografia, dissertação, tese, relatório);

Igualmente, declaro estar ciente e serem de minha inteira responsabilidade os prejuízos, riscos e danos de toda ordem sofridos dentro das unidades da FASE/RS, que advenham de eventos imprevistos, bem como de que a atividade ou pesquisa poderá ser suspensa a qualquer tempo por necessidade da administração da FASE/RS, por não estarem sendo observadas as cláusulas previstas neste Termo de Compromisso ou em caso de as atividades estarem em desacordo com o projeto apresentado.

Porto Alegre, de , de 2015.

Inaiara Kersting
RG 7071001511

ANEXO B – PRÊMIO

Prêmio Nadja Maria Soczecki de Paula



Inaiara Kersting
Paulo Antônio Barros Oliveira
Fernando Ribas Feijó

Em reconhecimento à contribuição ao Serviço Público
2016

