

AACOLHIDA DO PROFISSIONAL NO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO: A CONSTRUÇÃO DE UM ESPAÇO DE VALORIZAÇÃO

Jacqueline de Oliveira Moreira

Ana Paula Goulart Kaitel

Fábio A. França

Camila Alves N. Soares



1. Introdução

As imagens e ideias vinculadas ao conceito de trabalho sofreram várias transformações ao longo da história da civilização. Na verdade, a avaliação sobre o sentido e o lugar do trabalho humano sai do extremo da desvalorização, da atividade considerada como inferior e, portanto, obrigação dos subalternos, no contexto da pré-modernidade, mas que teria alcançado na modernidade, sobretudo na pós-revolução industrial, maior valor para definir a identidade e a existência de cada sujeito. No mundo contemporâneo, o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida das pessoas. “Para alguns trabalhadores,

o trabalho está intimamente relacionado à sua identidade” (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 741). O trabalho é apresentado pela sociedade contemporânea como uma atividade de alto valor que se inscreve no psiquismo humano?

No cotidiano, inteiro em atividade, o trabalhador depara com impasses e constrói soluções. No sentido ergológico, trabalhar é gerir um conjunto de fatores e de variáveis presentes num contexto laboral em determinado tempo em benefício de um objetivo. Para Schwartz (2000), trabalhar é gerir.

Na gerência, estão presentes as negociações de normas ou renormalizações, as escolhas, os encontros, a discricionariedade, perpassados pela história e pelos valores individuais de forma que o que se conceitua

como atividade se caracteriza como “debate de normas e valores”, sempre numa dialética entre a dimensão conceitual referente às normas antecedentes e dimensão experiencial que remete às renormatizações. (KAITEL, 2015, p. 45). Contudo, importantes diretrizes norteadoras podem perder-se frente ao excesso de burocracia a que o trabalhador está submetido na execução de atividades.

O principal norteador socioeducativo é o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), o qual estabelece as diretrizes do cotidiano de trabalho e, nesta legislação, um subitem se dedica ao tema dos recursos humanos, que considera fundamental o cuidado na seleção e na formação continuada, cujo destaque é a afirmação sobre o perfil esperado para o trabalhador no campo das medidas socioeducativas: qualidade e habilidades na inter-relação com o adolescente, pautadas no princípio dos direitos humanos. O ponto central do atendimento socioeducativo é, portanto, que o profissional reserve tempo para prestar atenção no adolescente ou que tenha um grupo reduzido destes sob sua responsabilidade.

Além do Sinase, há outros norteadores, como a Política de Atendimento Socioeducativo, o Procedimento Operacional Padrão (POP) e o Regimento Interno. Vale destacar que na rotina da unidade a equipe técnica apropria-se dos norteadores política e metodologia, enquanto a equipe de segurança se incumbe do POP e do Regimento Interno.

Contudo, no dia a dia institucional, atravessamentos dificultam que o profissional estabeleça vínculo com os adolescentes conforme preconiza o Sinase. Além da falta de investimento do Estado e da precariedade estrutural, os trabalhadores têm que enfrentar dificuldades de toda ordem: baixa remuneração, falta de reconhecimento, equipe desfalcada, excesso de adolescentes e demandas internas e externas para a realização do trabalho.

As infidelidades e as imprevisibilidades do meio exigem que os técnicos renormalizem o tempo todo a fim de conseguir gerir esse contexto. A equipe de segurança precisa, pois, realizar a socioeducação e ao mesmo tempo assegurar que as normas, regras e sanções presentes no POP e no Regimento Interno sejam cumpridas. Igualmente exigem-se aproximação e diálogo com o adolescente e o uso de força moderada em situações de agitação que necessitem de contenção. A fala dos próprios profissionais da equipe técnica de um Centro Socioeducativo em Belo Horizonte, numa pesquisa realizada em 2015¹, revela um pouco as dificuldades enfrentadas:

Nós estamos atualmente com 45 adolescentes, e a diretora de atendimento falou assim: olha, preciso que você faça alguns relatórios pra ajudar, porque a equipe técnica está defasada, são duas psicólogas apenas, uma assistente social, e acabou que eu fiz a maioria dos relatórios. Então, quando falo a maioria dos relatórios, não é simplesmente pegar e fazer um parecer. Eu fiz o relatório todo. Peguei, por exemplo, algumas anotações dos psicólogos e, em cima disso, fiz uma construção que mais se assemelhasse a um parecer psicológico. [...] então, vários cadastros de família dos adolescentes a assistente social é que teria que fazer, porque às vezes não tem, ou tem uma só, que tá de férias ou de licença e não tem como fazer. Essa ausência de profissionais, essa defasagem, interfere em todos os setores da unidade (ENTREVISTADO I).

Porque é um trabalho muito *desgastante*, e *mal remunerado*, às vezes a pessoa chega aqui, ela tem uma formação específica, mas ela não vai exercer só essa formação, aqui ela *tem que dar conta de um pouco de tudo*, então você tem que se virar muitas vezes aqui e, teve ocasiões, às vezes, dependendo da demanda

1 Os fragmentos de entrevistas apresentados neste capítulo se referem à pesquisa de mestrado de Ana Paula Goulart Kaitel (2015).

de serviço, *até o horário de almoço é comprometido*. Também tem a questão do perfil, que, querendo ou não, são adolescentes, mas eles são infratores, tem alguns adolescentes que têm essa postura mais agressiva de não aceitar, então tem pessoas que têm *difficuldade pra lidar com a pressão* tanto dos adolescentes, quanto da própria direção das unidades que também, por sua vez, são *pressionados pela secretaria, pelo próprio juiz*, então às vezes é um *trabalho realizado que não aparece*, e... as *condições da unidade é precária, de material físico e material humano* também, porque os *quadros de funcionários, não são, nunca, desde que estou aqui há seis anos, nunca foram preenchidos*, então *faltam funcionários* e os poucos funcionários têm que desempenhar o serviço e fazer acontecer, e muitas vezes o poder judiciário, no caso o *juiz e o Ministério Público*, encaminham pedidos e requisições de relatório, de alguma outra coisa, e a unidade *tem que se virar pra responder* e o técnico tem que se desdobrar mesmo, e isso desgasta, condições precárias de trabalho, *não tem um retorno, um reconhecimento da própria secretaria e principalmente a própria questão financeira*, então isso desestimula, então muitas pessoas saem logo de imediato, porque não dão conta do serviço, por causa da pressão e tudo mais, associado a baixa remuneração e muitas outras ficam, mas assim, já com a cabeça em outra coisa, com a cabeça em procurar uma outra coisa melhor (ENTREVISTADO I). (KAITEL, 2015, grifo nosso).

Em face dos desafios cotidianos do técnico e do agente socioeducativo, quem é o profissional que vem trabalhar no sistema? Quais suas expectativas e imaginários sobre adolescência, sobretudo do adolescente em conflito com a lei?

Quanto ao conhecimento prévio do campo, eis algumas expectativas:

Eu sempre busquei tudo na área do serviço social, saiu um processo seletivo pro socioeducativo, e eu me inscrevi. E vim pra cá trabalhar, eu só conhecia mesmo de teoria, eu não tinha a

menor ideia da prática como era e como seria o trabalho. (ENTREVISTADO II).

Quando fiz o concurso eu não sabia das peculiaridades de como seria o trabalho exercido, desempenhado dentro da unidade não, eu tinha uma noção muito superficial do que seria, principalmente pelo que li na época no edital pra trabalhar dentro de unidades socioeducativas, que tinham menores infratores que eu iria realizar atendimento juntamente com eles, mas não tinha detalhes não (ENTREVISTADO I).

Eu vim do hospital, mas sempre me interessei em trabalhar na área social, fiz um trabalho voluntário no CRAS durante 10 meses, pela experiência no CRAS, pela questão de me incomodar muito com a desigualdade social, de querer fazer alguma coisa em prol desses adolescentes. (ENTREVISTADO VI).

A minha vida inteira foi voltada para a educação. Lecionei muitos anos. Aí fui fazer pedagogia pra firmar na área educacional e, dentro da sala de aula, ultimamente a gente vê que o papel do professor tá cada vez mais difícil, de decepção mesmo. Aí pensei em mudar de local e vim parar no socioeducativo, que também tem a ver com a educação (ENTREVISTADO III). (KAITEL, 2015).

Percebe-se que, em virtude do desconhecimento sobre o campo de atuação, os profissionais baseiam-se em impressões vagas e inespecíficas. Mesmo assim, considerando as proposições do Sinase, existe alguma proposta de acolhida a quem chega ao sistema? O profissional tem alguma formação/informação prévia?

O Estado, na verdade, não prepara o profissional pra vir, pra estar nesse lugar não. Foi o primeiro concurso na área do socioeducativo, e aí nós chegamos e ninguém passou por um treinamento pra vir trabalhar aqui, fui aprendendo, eu e os outros fomos aprendendo no dia a dia,

e também orientados, claro, pela política. Mas um treinamento específico a gente não recebeu. A gente vai adquirindo essa experiência com o passar dos anos.(ENTREVISTADO III).

Não tive preparação assim. Acho que fui aprendendo na prática com os outros técnicos. Algumas coisas têm as normativas, as legislações, mas tirando o ECA, o resto não deu tempo de ler nada. Foi na prática mesmo, com os outros técnicos que iam me acolhendo e mostrando como era o trabalho (ENTREVISTADO V).

Na primeira semana, tive uma orientação da psicóloga, que estava aqui, que hoje não está mais, meio que ela vai te guiando no trabalho, como que é a rotina, a dinâmica da unidade. E a prática você vai pegando (ENTREVISTADO VI).

Surgiu um processo seletivo para a SEDS, fui aprovada para trabalhar com recrutamento e seleção do pessoal das Unidades, mas essa vaga acabou não sendo disponibilizada por questões políticas. Então me ofereceram uma vaga numa Unidade Socioeducativa, mas nada me foi explicado; pelo nome, achei tratar-se de algum estabelecimento de ensino. Chegando na Unidade fui recebida pela diretora que me explicou o que era uma Unidade Socioeducativa, pois eu não sabia qual era o trabalho, qual era o público e o que eu faria. O susto foi grande, pois eu não sabia que adolescentes ficavam presos, não sabia da existência de tais instituições e não havia me passado pela cabeça a ideia de trabalhar com adolescentes neste contexto.(KAITEL, 2015).

A equipe técnica atua nas instâncias jurídica, política, social, da saúde, da educação, da iniciativa privada, entre outras. Suas atividades são regulamentadas por leis e prescrições normativas. O esperado é que tenha havido uma capacitação dos profissionais a fim de prepará-los para as complexas tarefas. Contudo, nem os concursados

efetivos nem os contratados a têm. De maneira informal, dentro de uma “tradição oral”, aqueles que já estão em exercício ensinam àqueles que chegam. “Quando me chamaram pra assinar o contrato me mostraram como era a unidade. No dia seguinte, já vim trabalhar e tô aqui até hoje. Eu aprendi no dia a dia, na prática mesmo, contando com a colaboração do pessoal que estava na unidade na época.” (ENTREVISTADO II) (KAITEL, 2015). Já a equipe de segurança, conta com um treinamento teórico em direitos humanos, adolescência, entre outros, e prático (sobretudo defesa pessoal e algemamento). O tempo do curso é diferente para agentes concursados e contratados.

O corpo diretivo da unidade também é responsável por orientar o trabalho dos profissionais. Porém, a rotatividade frequente dos diretores ocasiona impasse na transmissão das diretrizes, às quais faltam continuidade de ações e entendimentos. A cada diretor um novo tom é dado ao trabalho. O “tudo novo de novo”. Como o profissional pode se implicar no processo da socioeducação do adolescente?

Embora as normativas sejam as mesmas a aplicar a todos os adolescentes, o importante é tornar o atendimento individualizado às particularidades, demandas, desejos que permeiam a trajetória histórica do adolescente, considerando seus motivadores, seus impasses, suas dificuldades. E tal fato faz surgir o seguinte questionamento: o que é socioeducar para cada ator implicado na socioeducação?

Fazeres cotidianos: boas ideias e impasses

Visando a escutar os profissionais envolvidos nas medidas socioeducativas, em 2016 houve no Fórum Permanente do Sistema Socioeducativo de Belo Horizonte um momento no qual foi

possível pensar em grupo sobre os impasses e as boas práticas que podem advir da construção de miniequipes de referência.

As miniequipes vêm responder ao impasse da capacitação inicial e continuada e são uma forma interessante de organizar as atividades. Algumas unidades funcionam com dois ou três técnicos, que precisam dar conta da defasagem de agentes da equipe. A possibilidade de formação das miniequipes acaba contemplando um ponto difícil de ser trabalhado no âmbito institucional: a divergência dos saberes de cada profissional e a necessidade de privilegiar determinada área em detrimento de outra. Nesse ponto, cabe mencionar a diferenciação entre uma equipe multidisciplinar e uma interdisciplinar, pois tal fato pode acarretar impasses dentro de uma instituição. Caso a equipe se organize do modo multidisciplinar, cada profissional exercerá a sua atividade sem um aspecto integrador, o que pode propiciar a sobreposição de um saber sobre o outro.

Já na forma interdisciplinar, haverá a integração dos saberes para um único fim. Tal organização, somada à possibilidade de formação de miniequipes, pode conduzir a uma boa prática, pois visariam à integralidade e à complementaridade dos saberes. Poderia, inclusive, contemplar nessa miniequipe a participação de agentes socioeducativos, os quais demandam aproximação entre eles e a equipe técnica, prática cujo esboço permite a integração da comunidade socioeducativa.

As assembleias seriam solução ao impasse do compartilhamento de informação em um espaço no qual podem ser colocadas em pauta as demandas dos diversos atores do sistema. Tal prática seria uma forma bem interessante de interagir, discutir, argumentar e eleger prioridades e ações efetivas às demandas apresentadas. Contudo, das assembleias surgiriam as demandas dos adolescentes e das equipes de trabalho institucional,

possivelmente um dos maiores imbróglis no contexto das medidas socioeducativas.

Contemplar as demandas daria voz a todos os endereçamentos dirigidos ao outro?

A dificuldade de relacionamento entre as equipes técnica e de segurança se faz presente em todas as oportunidades nas quais há a possibilidade de diálogo, o que leva a pensar esse impasse como um sintoma institucional sem solução por não conseguir afinar o discurso e lidar com o adolescente de forma coesa. Em algumas situações, a falta de alinhamento do discurso na gerência da unidade ou na gerência geral acaba por refletir no trabalho direto das equipes e na validação do saber do outro na construção de um saber coletivo.

A parceria entre a rede e a comunidade acaba se dando graças às articulações feitas pela equipe técnica. A responsabilidade de estabelecer esse vínculo quase sempre acaba recaindo sobre profissionais que muitas vezes lançam mão de contatos pessoais e recursos próprios a fim de conseguir desenvolver a MSE do adolescente. Assim, a Instituição consegue firmar parcerias públicas e privadas que auxiliem no desenvolvimento da efetivação de algumas demandas para os adolescentes.

No cotidiano do trabalhador, ressaltam-se os seguintes impasses: 1. falta de uma capacitação específica e continuada para o profissional que ingressa; 2. inexistência de diálogo entre equipes e no interior da mesma equipe; 3. falta de transparência da direção; 4. desalinhamento no discurso entre as direções; 5. conflito entre valores pessoais e conceitos que fundamentam a socioeducação; 6. escassez de recurso; 7. excesso de burocracia.

A capacitação específica e continuada é um desejo dos profissionais. Todavia, as múltiplas

demandas atribuídas a técnicos e a agentes num contexto institucional de excesso de trabalho, poucos profissionais e carência material dificultam ou podem inviabilizá-la. Dispor de tempo para a capacitação é o motivo apresentado, uma vez que os profissionais acumulam um banco de horas extenso que não conseguem compensar. Instituir formalmente um espaço no cotidiano laboral a fazer parte das atividades da unidade diminuiria os impasses entre as equipes.

O trabalho em equipe se mostra um desafio para muitos profissionais, pois um grupo não implica uma equipe. Uma equipe prescrita é algo importante, mas sua delimitação não é capaz de abarcar as trocas e as ações que ocorrem entre as pessoas a fim de realizar uma atividade e torná-la mais eficiente (SCHWARTZ, 2000b). Da mesma forma, o simples fato de ser multiprofissional não garante uma resposta efetiva à complexidade das demandas. Assim, a integração permanente de uma equipe a outros serviços e a outras equipes se faz necessária e forma uma rede de relações no coletivo de trabalho, de maneira às vezes informal, a fim de conseguir concluir as atividades com maior eficácia (EFROS, 2014).

O intercâmbio de informações e de impressões dentro das equipes e entre equipes é imprescindível a um saber coletivo. Conhecer o trabalho do outro, identificar as diversas lógicas e limitações das demais disciplinas e diretrizes, estar familiarizado com as condições, as pressões, as peculiaridades e as prioridades do momento são os requisitos para que a colaboração se desenvolva. A partir dessa visão global e da representação da atividade é que os trabalhadores decidem se vão cooperar, solidarizar-se ou mesmo entrar em confronto, avaliando o que é possível fazer numa combinação de elementos que será sempre única.

passar do tempo na organização. O trabalhador se vê estimulado a cooperar a fim de atingir qualidade, eficácia e prazer na atividade que executa, formando uma identidade laboral singular e uma boa saúde mental (SCHERER; PIRES; SCHWARTZ, 2009).

A falta de transparência entre os profissionais e a direção de um coletivo de trabalho pode fomentar e motivar um imaginário de desconfiança. É preciso, pois, aproximar os saberes em cada área de abrangência, elaborar um projeto coletivo em prol de cada adolescente, respeitando sua particularidade e subjetividade. Processos que se desenvolvem coletivamente têm mais possibilidade de se efetivar, pois cada um acaba se apropriando desse projeto como seu, envolvendo-se, dedicando-se, sendo protagonista do que realiza, e não simplesmente se curvando à burocracia.

Buscar espaço de diálogo segundo uma visão mais holística de cada caso e encaminhamentos que consigam abarcar as peculiaridades de uma forma mais abrangente possibilitaria estratégias para solução e tomada de decisões coletivamente, levando em consideração os diversos saberes e olhares dos profissionais envolvidos no processo socioeducativo.

Em um sistema socioeducativo carente, vários projetos e ações se tornam inviáveis ou mesmo impossíveis em razão de equipes desfalcadas, grande número de adolescentes, excesso de demandas e de burocracia, poucos recursos financeiros, falta de veículos e de material de trabalho, condições estruturais precárias, dificuldade de acesso à rede, entre outras coisas.

Um coletivo se constrói mediante alguma estabilidade e permanência, pois a cooperação e a confiança advêm da convivência, com o

Considerações finais

Fonte de construção da identidade humana, que oferece dimensões de realização e sofrimento, projetos coletivos visam a melhores condições de trabalho e, por acreditar e apostar nisso, propõe-se: 1. valorização do profissional no plano da carreira; 2. investimento em educação continuada; 3. maior interação com a universidade (pesquisas, supervisão, discussão, eventos); 4. formar grupo de discussão no interior das equipes, tempo para reflexão; 5. aumento de recurso; 6. melhoria das instalações; 7. treinamento profissional que respeite as particularidades das áreas de atuação; 8. efetivar atendimento de apoio ao servidor; 9. criar relação construtiva com os órgãos de fiscalização.

Além dessas propostas, agregue-se a sugestão de se criar um espaço de diálogo com os profissionais no qual se detalhem os processos, as dificuldades e as necessidades. Geralmente, cumprem-se diretrizes sem a opinião de profissionais que se encontram no trabalho frente ao adolescente autor de ato infracional, aquele que efetivamente pode dizer sobre o seu saber fazer no contexto da medida socioeducativa.

Referências

- BRASIL. 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 ao adolescente que pratique ato infracional; e altera as leis 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 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 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112594.htm>. Acesso em: 15 nov. 2016.
- EFROS, Dominique. Trabalhar em equipe: de que equipe e de que trabalho falamos? *Psicologia em revista*, Belo Horizonte, v. 20, n. 2 p. 418-426, 2014.
- FRANÇA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. (2014) Preparación para la jubilación como parte de la educación a lo largo de la vida. *Psicol. cienc. prof.*, 29(4), 738-751. Recuperado em 16 de abril, 2011, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=pt&nrm=iso
- KAITEL, Ana Paula Goulart. *Na medida do possível: a execução da medida socioeducativa de internação na perspectiva do trabalho da equipe técnica*. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.
- PEDRON, Luciana da Silva. *Entre o coercitivo e o educativo: uma análise da responsabilização socioeducativa na internação de jovens em conflito com a lei*. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2012.
- SCHERER, Magda Duarte dos Anjos; PIRES, Denise, SCHWARTZ, Yves. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. *Revista Saúde Pública*, v. 43, n. 4, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102009000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 26 jun.2018.
- SCHWARTZ, Y. *A comunidade ampliada e o regime de produção de saberes. Trabalho & Educação*: Revista do NETE, n. 7, p. 38-46, jul./dez. 2009.