

Engajamento com o Trabalho e Exaustão Emocional de Profissionais da Socioeducação

Isadora Machado Maia¹

¹Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.

Normanda Araujo de Morais¹

¹Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.

Resumo: Buscou-se compreender a percepção dos profissionais das medidas socioeducativas acerca do seu engajamento e exaustão com o trabalho. Para isso, realizou-se um estudo qualitativo, descritivo e exploratório, por meio de uma entrevista semiestruturada a três integrantes da equipe técnica e dois coordenadores de segurança (idades entre 28 e 57 anos). A análise dos dados foi conduzida com o auxílio do *software Iramuteq*, que gerou cinco classes temáticas: a) rotina das unidades socioeducativas e as demandas do trabalho dos profissionais; b) gestão de conflitos nas unidades, da mediação à polícia; c) recursos pessoais e institucionais relacionados ao exercício da profissão; d) aspectos relacionados ao contexto de trabalho; e, por último, e) indicadores de esgotamento laboral, adversidades e adoecimento profissional. Os participantes descreveram diversas demandas relacionadas à exaustão física e psicológica (e.g. equipe reduzida, insalubridade, baixo salário e fragilidade do vínculo empregatício), mas também ressaltaram a relevância social de sua prática profissional junto aos adolescentes e o relacionamento positivo entre os profissionais como fatores que justificam o seu engajamento e permanência nas instituições socioeducativas. Conclui-se evidenciando que os contextos têm influência direta na saúde desses profissionais, o que sublinha a importância de se olhar para suas condições de trabalho e para aspectos ligados à saúde mental, promovendo, desse modo, avanços na realidade socioeducativa.

Palavras-chave: Engajamento, Exaustão, Socioeducação, Trabalho, Medidas socioeducativa.

Engagement with Work and Emotional Exhaustion of Socio-education Professionals

Abstract: The aim was to understand the perception of professionals of socio-educational measures about their engagement and exhaustion with work. To that end, a qualitative, descriptive, and exploratory study was carried out by means of a semi-structured interview with three members of the technical team and two safety coordinators (ages between 28 and 57 years). Data analysis was conducted with the help of the IRAMUTEQ software, which generated five thematic classes: a) routine of socio-educational units and work demands of professionals; b) conflict management in the units, from mediation to the police; c) personal and institutional resources related to the exercise of the profession; d) aspects related to the work context; and, lastly, e) indicators of labor exhaustion, adversity, and occupational illness. Participants described several demands related to physical and psychological exhaustion (e.g. reduced team, insalubrity, low salary, and fragility of the employment relationship), but also emphasized the social relevance of their professional practice with adolescents and the positive relationship among professionals as factors that justify their engagement and permanence in socio-educational institutions. It is concluded that the contexts have a direct influence on the health of these professionals, which highlights the importance of looking at their working conditions and aspects related to mental health, thus promoting advances in the socio-educational reality.

Keywords: Engagement, Exhaustion, Socio-education, Work, Socio-educational measures.

Comprometimiento con el Trabajo y Agotamiento Emocional de Profesionales de la Socioeducación

Resumen: Se procuró comprender la percepción de los profesionales que trabajan con medidas socioeducativas sobre su comprometimiento y el agotamiento en el trabajo. Para esto, se realizó un estudio cualitativo, descriptivo y exploratorio, por medio de una entrevista semiestructurada a tres integrantes del equipo técnico y dos coordinadores de seguridad (edades entre 28 y 57 años). El análisis de los datos fue conducido en el software IRAMUTEQ, que generó cinco clases temáticas: a) rutina de las unidades socioeducativas: demandas del trabajo de los profesionales; b) manejo de conflictos en las unidades: desde la mediación hasta la policía; c) recursos personales e institucionales relacionados al ejercicio de la profesión; d) aspectos relacionados al contexto del trabajo; e) indicadores de agotamiento laboral, adversidades y enfermedad del profesional. Los participantes describieron diversas demandas relacionadas al agotamiento físico y psicológico (por ej.: equipo reducido, insalubridad, bajos sueldos y fragilidad del vínculo laboral), pero también destacaron la importancia social de su práctica profesional junto a los adolescentes y el vínculo positivo entre los profesionales como factores que justifican su comprometimiento y permanencia en las instituciones socioeducativas. Se concluye que los contextos influyen directamente en la salud de estos profesionales, lo que rescata la importancia de verificar sus condiciones de trabajo y los aspectos relacionados a la salud mental, promoviendo, de este modo, avances en la realidad socioeducativa.

Palabras clave: Compromiso, Agotamiento, Socioeducación, Trabajo, Medidas socioeducativas.

Apesar dos parâmetros e diretrizes encontrados nas legislações que orientam a execução das medidas socioeducativas, a realidade do atual sistema brasileiro é fortemente marcada por graves e constantes violações aos direitos dos adolescentes. Tais violações podem ser expressas pela superlotação, pelas instalações físicas inadequadas ou em condições insalubres, por uma equipe técnica e de socioeducadores reduzida bem como a ausência ou fragilidade do direito à escolarização, profissionalização, atividades culturais, esportivas e de lazer (Brasil, 2013; Scisleski, Bruno, Galeano, Santos, & Silva, 2015).

A prevalência dos aspectos sancionatórios sobre os pedagógicos constitui um traço central dos contextos de privação de liberdade. A quebra de vínculos familiares e comunitários associadas às práticas de violência no contexto de institucionalização reflete a herança menorista nas unidades. A ausência de equilíbrio entre ambas as dimensões demonstra a dificuldade e o desafio que o sistema socioeducativo enfrenta diariamente em sua operacionalização. Esses espaços acabam sendo marcados pela perda de individualidade dos adolescentes, pela descaso à sua

trajetória de vida e pela reafirmação de práticas abusivas de poder evocadas pelos discursos hegemônicos da mídia e da sociedade (Souza, 2017).

No entanto, entende-se que as condições negativas do contexto socioeducativo têm repercussão não somente para os adolescentes, mas também para os profissionais que nele atuam. Tais circunstâncias nocivas e o alto índice de demandas de trabalho, como a pressão do tempo e os altos níveis de atenção e concentração, revelam que os socioeducadores podem adoecer física e psicologicamente (Greco, Magnago, Beck, Urbanetto, & Prochnow, 2013). Quanto ao adoecimento físico, pode ocorrer o surgimento de doenças alérgicas, respiratórias, micoses e conjuntivites (Grando, Kirchhof, Beck, & Trindade, 2006). Quanto ao adoecimento psicológico, pode-se verificar o surgimento de distúrbios psíquicos menores como tensão, insônia, fadiga e, até mesmo, sintomas mais severos ligados à depressão e tendência ao suicídio. Esse quadro de adoecimento, vivenciado por muitos socioeducadores, obriga-os a se afastarem do trabalho por causa do comprometimento de sua saúde (Greco, Magnago, Urbanetto,

Ferreira da Luz, & Prochnow, 2015), estando relacionado, ainda, a comportamentos de risco, como o uso de drogas lícitas e ilícitas (Andrade, 2017).

Os profissionais que atuam nesses contextos vivenciam diversas dificuldades em seu ambiente de trabalho: é comum um quadro de trabalhadores pouco estruturado ou incompleto para o atendimento, a remuneração incompatível com o trabalho especializado exigido, a alta rotatividade, sobretudo pela carência de servidores efetivos, equipes técnicas e de gestão com necessidade específica de qualificação e capacitação continuada, uma formação fragmentada e desarticulada de profissionais, além da carência de suporte em saúde mental (Brasil, 2013).

Este estudo parte das contribuições da Psicologia Positiva aplicada ao trabalho (Cuadra-Peralta, Fuentes-Soto, Madueño-Soza, Veloso-Besio, & Meneses, 2012; Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano, & Sanz, 2010), mais especificamente, do Modelo de Demandas e Recursos Laborais (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Demerouti & Bakker, 2011), que prevê que o profissional pode vivenciar em seu trabalho tanto um estado positivo de engajamento quanto um quadro negativo de esgotamento, a partir da interação entre demandas e recursos (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009).

As demandas de trabalho são os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que exigem um esforço físico ou psicológico e requer um custo emocional e fisiológico. Os recursos são os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho, caracterizados pela redução do impacto das demandas laborais. Esses facilitam o crescimento pessoal, a aprendizagem e desenvolvimento do profissional e seu compromisso com o trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). No contexto das instituições socioeducativas, são exemplos de demandas os atendimentos psicossociais, realizados pela equipe técnica, e o monitoramento dos dormitórios, realizados pelos socioeducadores. Quanto aos recursos presentes nesses contextos, cita-se como exemplo o apoio mútuo entre os profissionais e a relação positiva deles com a direção.

A interação entre as demandas e recursos de trabalho podem contribuir para o processo de esgotamento (exaustão) de energia do trabalhador (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), assim como para o processo de engajamento (motivação) (Bakker et al., 2007). O conceito de engajamento

com o trabalho está relacionado a um estado mental positivo do profissional com seu trabalho, caracterizado pelas dimensões vigor, dedicação e absorção (García-Renedo, Llorens, Cifre, & Salanova, 2006; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Dessa forma, profissionais mais engajados com o trabalho apresentam-se com níveis mais altos de energia, motivados e com maior sensação de bem estar ligado ao trabalho, ao passo em que profissionais esgotados apresentam-se mais exaustos, desmotivados e com menor sensação de bem estar.

Com base nos pressupostos acima, o presente artigo buscou compreender a percepção dos profissionais das medidas socioeducativas acerca do seu engajamento e exaustão com o trabalho. Embora se reconheça a importância dos profissionais inseridos no sistema socioeducativo e as dificuldades contextuais da sua atuação, uma análise da literatura produzida no contexto brasileiro revela um maior número de pesquisas que têm o adolescente em conflito com a lei como foco (Ferrão, Santos, & Dias, 2016; Magalhães & Malta, 2015) e suas famílias (Dias, Arpini, & Simon, 2011; Nunes, Andrade, & Morais, 2013), sendo bem mais escassos os estudos com foco nesses profissionais.

Ademais, ainda não se localizou na literatura nenhum estudo que articule o Modelo de Demandas e Recursos à categoria dos profissionais das medidas socioeducativas. Entende-se que é necessário realizar pesquisas e intervenções direcionadas a esse grupo de profissionais, visto que a superação de dificuldades encontradas nesses contextos só é possível com a transformação de práticas ultrapassadas mas ainda vigentes presentes nas legislações anteriores ao Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990). Além disso, acredita-se que os profissionais necessitam ser conhecidos e caracterizados em seus aspectos laborais e de saúde, reconhecendo-os em sua dimensão individual. Ao serem considerados e cuidados, poderão ampliar possibilidades de socioeducação para os adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e vivenciar melhorias em seus ambientes de trabalho, o que possui influência direta com questões relacionadas à qualidade de vida e ao bem estar de todos eles.

Método e Delineamento

Trata-se de um estudo transversal, qualitativo, descritivo e exploratório.

Participantes

Os participantes foram cinco profissionais das medidas socioeducativas de internação da cidade de Fortaleza, sendo três integrantes da equipe técnica (Serviço Social e Psicologia) e dois coordenadores de segurança de diferentes instituições. Quanto aos profissionais, três eram do sexo masculino e dois do sexo feminino. As idades variaram de 28 a 57 anos, e o tempo de trabalho nas unidades Socioeducativas, de 1 ano a 20 anos.

Os critérios de inclusão adotados para o estudo foram: trabalhar em uma instituição socioeducativa que atenda adolescentes em conflito com a lei em regime de internação; ser diretor, coordenador, integrante da equipe técnica (assistente social, pedagogo, psicólogo) ou socioeducador; trabalhar no mínimo há um ano na mesma função em instituição socioeducativa; e exercer carga horária de no mínimo 20 horas semanais.

Instrumento

Utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, especialmente elaborado para esse estudo pelas autoras do artigo. O roteiro era composto de 10 questões, como por exemplo: “Você poderia me falar um pouco acerca da sua rotina de trabalho?”; “Quais são as principais exigências (demandas) do seu trabalho?”; “Com quais recursos (pessoais e institucionais) você pode contar para realizar o seu trabalho?”; entre outras.

Utilizou-se também a técnica do diário de campo, que, segundo Moraes, Borba e Koller (2016), implica no registro escrito de informações sobre a descrição dos contextos, das pessoas nele envolvidas, de suas histórias e rotinas. A partir disso, o diário de campo permite a descrição detalhada dos processos de interação entre participantes, pesquisadores e do contexto investigado.

Procedimento de Coleta de dados

O primeiro participante da pesquisa foi contado por conveniência, a partir da rede de contatos das pesquisadoras. Após esse primeiro contato, recorreu-se à técnica do *snowball*, na qual os interlocutores de um estudo indicam outros e assim segue-se, sucessivamente, por critério de acessibilidade e de obtenção da cooperação dos participantes envolvidos (Creswell, 2007). Todas as entrevistas foram realizadas

individualmente e audiogravadas para posterior análise, tendo uma duração de 45 minutos a 1 hora.

Procedimento de Análise de Dados

Após a coleta dos dados, as entrevistas foram transcritas na íntegra. Em seguida, para composição da análise de conteúdo dos dados provenientes das entrevistas, contou-se com o auxílio do programa de informática *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRAMUTEQ), versão 0.7. O IRAMUTEQ é um *software* que permite fazer análises estatísticas sobre corpus textuais e sobre tabelas indivíduos/palavras. A análise realizada teve como objetivo alcançar diferentes classes por meio de segmentos de texto (ST) que apresentassem vocabulário com similitude entre si e diferenças dos segmentos de texto das demais classes. A análise dos dados é um processo que necessita da experiência e do embasamento teórico do pesquisador, a fim de dar corpo às categorizações propostas pelo IRAMUTEQ. A análise gerou cinco classes temáticas, as quais foram discutidas com base na literatura sobre os profissionais do sistema socioeducativo e no Modelo de Demandas e Recursos.

Procedimentos Éticos

A pesquisa recebeu a aprovação do Comitê de Ética da instituição de origem das autoras (Protocolo: 2.300.196; CAAE:75661617.7.0000.5052) e todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Resultados e discussão: análises do IRAMUTEQ e definição de classes temáticas

O conteúdo analisado foi categorizado em cinco classes: Classe 1, com 120 ST (24,4%), Classe 2, com 81 ST (16,5%), Classe 3, com 90 ST (18,3%), Classe 4, com 125 ST (25,4%), e Classe 5, com 75 ST (15,2%). Essas cinco classes se encontram divididas em quatro ramificações (A, B, C e D) do corpus total em análise.

O subcorpus A, formado pela Classe 1, foi nomeado “Rotina das unidades Socioeducativas: demandas de trabalho dos profissionais”. O subcorpus B, nomeado “Gestão de conflitos nas unidades: da mediação à polícia”, é formado pela Classe 5. O subcorpus C correspondente à

Classe 4 foi chamado “Recursos pessoais e institucionais relacionados ao exercício da profissão”. Por fim, o Subcorpus D, intitulado “Engajamento X Exaustão” é formado pela Classe 2, “Aspectos relacionados ao contexto de trabalho”, e pela Classe 3, “Indicadores de esgotamento emocional: adversidades e adoecimento do profissional”, o qual discute o

processo de engajamento e de adoecimento laboral vivenciado pelos profissionais.

Ao longo dos resultados, os participantes serão descritos como Técnico 1, 2 e 3; ou como Coordenador de Segurança 1 e 2, a fim de garantir o sigilo de identidade dos mesmos. Nesse sentido, optou-se por não identificar suas formações de origem.

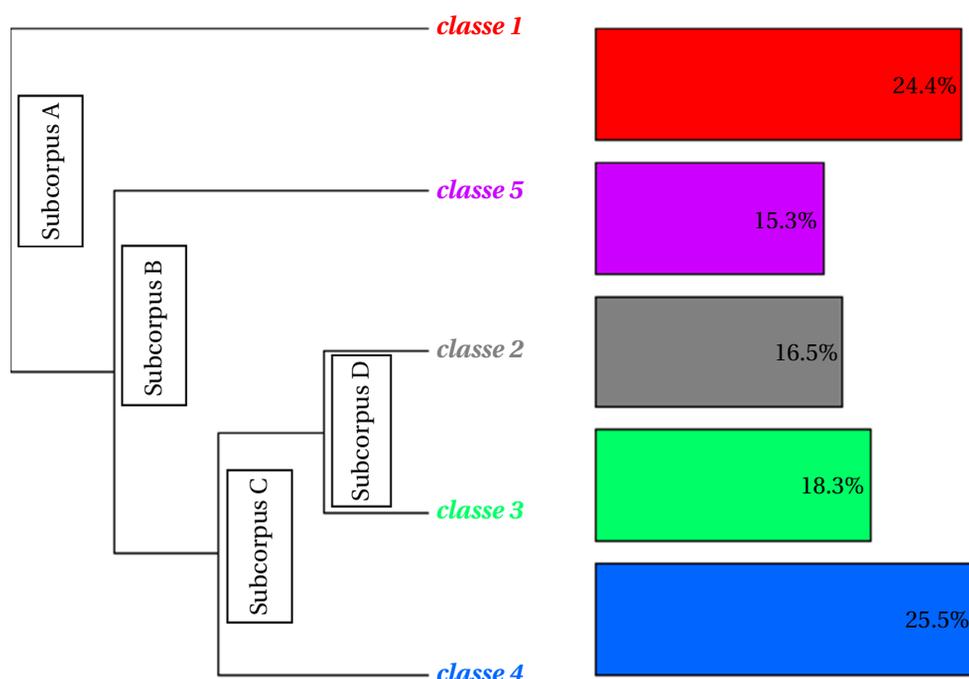


Figura 1

Dendrograma da separação das classes temáticas fornecidas pelo IRAMUTEQ.

Supcorpus A – Rotina das unidades socioeducativas: demandas de trabalho dos profissionais

Classe 1 – Rotina das unidades socioeducativas: demandas de trabalho dos profissionais

A Classe 1 foi constituída por 120 ST, representando 24,4% do corpus total analisado. Na análise realizada, verificou-se que estão contemplados os discursos sobre as atividades realizadas pelos profissionais nas unidades e a respeito da dinâmica da rotina institucional.

No cotidiano das atividades realizadas pelos profissionais das medidas socioeducativas, para os membros da equipe técnica, a manhã se inicia com o acolhimento dos adolescentes em seus próprios dormitórios, onde terão suas queixas, seus problemas,

dúvidas e reivindicações ouvidos pela direção e pela equipe técnica, um direito previsto no regimento interno que orienta a execução das medidas socioeducativas no Estado (Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2015).

Além do acolhimento, os atendimentos e a execução dos relatórios foram as principais atividades desenvolvidas. Dependendo da forma como esses profissionais descreveram os adolescentes no relatório, as práticas de individualização, culpabilização e estereotipização deles poderia influenciar negativamente suas reais possibilidades de socioeducação e suas trajetórias futuras (Costa, Penso, Sudbrack, & Jacobina, 2011; Scisleki et al., 2015).

Outras atividades mencionadas foram o atendimento às famílias dos adolescentes, a articulação de recursos da rede de saúde pública para o

acompanhamento de demandas de saúde mental dos mesmos, e as assembleias em que são verificadas demandas coletivas dos adolescentes em seus próprios blocos. É um momento no qual os profissionais buscam também transmitir para os jovens e familiares quais são seus deveres.

O SINASE (Brasil, 2006) orienta que os profissionais que compõem a equipe técnica sejam referência para os adolescentes e suas famílias, visando acolher e acompanhar suas demandas pela garantia de seus direitos. Todos os objetivos implicados à execução da medida socioeducativa pelo adolescente necessitam ser estendidos à sua família, com vistas ao exercício pleno de sua cidadania por meio dessa integração. Envolvê-la no processo de cumprimento da respectiva medida, favorecendo o fortalecimento dos vínculos sociais, trata-se de um dos principais objetivos da socioeducação (Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2015).

Outra atividade que integra a rotina dos técnicos diz respeito ao conselho disciplinar. Ele, por sua vez, reúne, além dos técnicos, os coordenadores de segurança e socioeducadores, sendo voltado para os casos em que o adolescente comete algum ato de indisciplina, no qual busca-se:

Conversar com ele pra ver o que é que houve, o que foi que ele fez. Aí ele pode se retratar, ou se ele não se retratar, em muitos casos, foi o socioeducador que provocou aquilo. . . . E dali é estabelecida uma medida disciplinar de acordo com o regimento interno. Naquele tempo tinha a tranca1, agora não tem mais. As medidas são advertência verbal e advertência por escrito. Ele se compromete em mudar a conduta e assina. E a outra já é ficar recolhido no dormitório, essa é a mais grave. Por três ou por cinco dias (Técnico 1).

Quanto às funções dos coordenadores de segurança, cita-se a participação em comissões disciplinares, a organização e logística das atividades internas e externas dos adolescentes, a construção do plano individual de atendimento de cada jovem junto com os demais profissionais, a montagem de escalas de trabalho dos socioeducadores e o acompanhamento geral do dia a dia. Os socioeducadores cumprem o monitoramento dos adolescentes nos blocos da instituição, assim como o deslocamento para atendimentos, atividades educativas, artísticas,

culturais e profissionalizantes. Cabe ressaltar que, embora lhes caiba a função de preservação da segurança da unidade, eixo de ação institucional descrito no SINASE (Brasil, 2006), sua função, como também a de todos que integram o sistema, apresenta uma dimensão pedagógica.

Eles [socioeducadores] interagem com os socioeducandos. Então, as atividades que têm, tanto na parte interna como externa, o socioeducador interage em todo o procedimento. É uma forma da gente ter a comunhão entre si. A gente trabalha, tem socioeducador que tem projeto de corte de cabelo. O socioeducador que sabe cortar o cabelo já ensina o socioeducando a cortar os cabelos dos outros internos (Coordenador de Segurança 1).

A prevalência dos aspectos educativos sobre os aspectos sancionatórios é uma das prerrogativas encontradas no SINASE (2006). Em sua constituição, esse sistema é formado por um eixo ético-pedagógico, respaldado na garantia de direitos e no desenvolvimento de atividades educativas, e outro jurídico-sancionatório, que responsabiliza judicialmente o adolescente e define restrições legais. Diante desse cenário, pode-se dizer que os socioeducadores vivenciam no ambiente institucional uma função marcada por ambivalência, entre ter de cumprir com o que é proposto pelas políticas de socioeducação e ter de exercer a função de segurança dos adolescentes (Palma & Neufeld, 2011).

A organização de todas essas demandas que compõem a rotina dos Centros Educacionais ocorre de modo desafiador, pela complexidade e imprevisibilidade em que ocorrem. Para Andrade (2017), esses espaços não podem ser classificados com base em noções estáticas e cristalizadas, dada a dinamicidade e os tensionamentos que os caracterizam. A seguinte fala ilustra essa realidade mencionada pelos participantes:

Aí a gente vai sair para atender e de repente pode acontecer qualquer coisa, e não vai mais ter atendimento. Aí já vamos fazer relatório, tentar ligar para as famílias, fazer alguma outra coisa. Se organizar. A gente acaba muitas vezes investindo tempo em atendimentos, e se perde nas nossas organizações, no cronograma, de ver qual o jovem que está precisando (Técnico 2).

Considerando a complexidade da rotina laboral vivenciada nas unidades, o próximo tópico (Subcorpus B) trata das práticas de gestão de conflitos adotadas nas instituições.

Subcorpus B – Gestão de conflitos nas unidades: da mediação à polícia

Classe 5 – Gestão de conflitos nas unidades: da mediação à polícia

A Classe 5 foi constituída por 75 ST, representando 15,2% do corpus total analisado. Na análise realizada estão contemplados os discursos dos dois coordenadores de segurança e suas práticas de evitação e enfrentamento de conflitos.

O acompanhamento de todo o processo de deslocamento dos adolescentes para as atividades, o compromisso de acordos e relações de ajuda entre profissionais e socioeducandos, a garantia dos seus direitos e a conscientização sobre a realidade das facções rivais dentro e fora da vida institucional são vistos como um trabalho de caráter preventivo de situações de crise.

Nas práticas de mediação de conflito, o destaque de características como paciência e responsabilidade foram mencionadas como relevantes. As situações que geram desentendimentos, por menores que eles sejam, necessitam ser atendidas e resolvidas para que os plantões de trabalhos não se tornem tão agitados. A liderança da figura dos coordenadores de segurança auxilia no suporte dado aos demais socioeducadores: *“É conversar, procurar realmente ter um bom senso e evitar uma crise maior. . . . Eu procuro ouvir ambas as partes”* (Coordenador de Segurança 1).

Quando se inicia qualquer tipo de tensionamento, os profissionais devem identificar e adotar medidas imediatas para tentar minimizar os danos que podem vir a se propagar. Essa abordagem garante a consistência de ações a serem tomadas e impede que, para determinadas resoluções, intervenções mais severas sejam adotadas (Ministério da Justiça e Cidadania, 2016).

Quando as práticas respaldadas na comunicação e diálogo não se sucedem positivamente, as ações violadoras baseadas na agressão e/ou na contenção dos adolescentes são adotadas e a equipe de socioeducadores passa a atuar nesse sentido. Em último caso, a polícia é acionada para amenizar os episódios de crise. Em inspeção pela Comissão Interamericana

de Direitos Humanos (2017) em três unidades do sistema socioeducativo do Ceará, foi relatado pelos adolescentes que, quando há o ingresso de policiais para encerrar os episódios de conflito generalizado e para vitorias, ocorrem diversas formas de violência física e verbal. Trata-se de uma intervenção que revela ações desumanas, cruéis e degradantes.

Percebe-se que a mediação de conflitos, o emprego de comportamentos de agressão e contenção dos corpos dos adolescentes, além do ato de acionar a polícia em casos de conflitos generalizados, representam novamente a contraposição encontrada na política socioeducativa, no que se refere à sua proposta: a ambivalência existente entre o eixo pedagógico e educativo e o eixo sancionatório e punitivo (Adami & Bauer, 2013; Andrade, 2017; Monte & Sampaio, 2012). A discordância entre essas dimensões pode ser observada entre as práticas ancoradas, por um lado, no diálogo e respeito e, por outro, na violação.

Apesar da prevalência dessa visão punitiva, percebida como reflexo das práticas adotadas na legislação presente nos Códigos de Menores e ainda vivas nos Centros Socioeducativos, observa-se que esse antigo paradigma disputa espaço com parâmetros orientados pelo ECA (Brasil, 1990) e pelo SINASE (Brasil, 2006), a partir de posicionamentos mais pedagógicos ancorados nos direitos humanos, caracterizando o grupo de socioeducadores que o integram em sua pluralidade e heterogeneidade (Andrade, 2017).

No próximo tópico, serão apresentadas características dos profissionais e das instituições que contribuem para essa ação pedagógica pretendida pelas medidas socioeducativas.

Subcorpus C – Recursos pessoais e institucionais relacionados ao exercício da profissão

Classe 4 – Recursos pessoais e institucionais relacionados ao exercício da profissão

A Classe 4 foi constituída por 125 ST, representando 25,4% do corpus total analisado. Características pessoais como autoconfiança, lealdade, responsabilidade, determinação, foco e entusiasmo são aspectos que permitem maior envolvimento do profissional com o seu trabalho. O desenvolvimento de traços motivacionais associa-se à colheita de

bons resultados laborais pela energia empreendida, colabora para a permanência do trabalho na instituição e facilita o reconhecimento dos aspectos positivos do lugar. Sobre essas características que possibilitam a motivação do profissional com seu trabalho, um coordenador de segurança comenta: “*Porque quando você vai adquirindo confiança no que faz, você faz com mais determinação e o trabalho vai fluindo mais normalmente. Aquela dificuldade inicial, até insegurança, vai desaparecendo . . .*” (Coordenador de Segurança 2).

Na relação estabelecida com os adolescentes, a empatia, a paciência e a tolerância são características que possibilitam melhores formas de relacionamento com os mesmos. Quando ocorre a vinculação entre o adolescente e o profissional, esse processo permite um contato geralmente caracterizado por respeito e confiança.

A espiritualidade foi destacada por um técnico como uma característica que o ajudava na manutenção de sua serenidade, inclusive nos momentos de sobrecarga de trabalho. O reconhecimento da importância das ações ligadas a um trabalho humanitário, direcionado a um segmento minoritário da população, e o ato de sentir-se parte integrante dessa realidade ampliam a conexão do profissional com sua função, tal como expresso a seguir:

Eu fico muito feliz em saber que eu tô ajudando a sociedade, porque o meu trabalho aqui é realmente tentar ressocializar. . . . Mostrar pra ele [adolescente] como é a realidade, a vida. Porque pra eles saírem e não cometerem mais crime, eu tô realmente ajudando a sociedade (Coordenador de Segurança 1).

No momento em que um socioeducador expressa suas posturas profissionais, junto com elas são trazidas crenças, valores e visões de mundo. Esses aspectos situam, a partir de uma perspectiva individual e coletiva, significados compartilhados dentro de um contexto social e cultural de tempo e espaço (Andrade, 2017).

A disponibilidade, sensibilidade e flexibilidade também foram apontadas como importantes para o relacionamento. O suporte entre os colegas de trabalho é necessário para a conquista de objetivos propostos pela socioeducação. Por meio desse apoio, novas perspectivas para o trabalho desenvolvido são vivenciadas. O ato conjunto de acreditar, aliados

ao sentimento de ânimo e esperança, viabilizam a superação de grandes frustrações encontradas no cotidiano institucional. Entre os técnicos, foram mencionados exemplos de relação de ajuda, como a execução de relatórios para um outro profissional e a troca de atividades entre os socioeducadores que não estivessem se sentindo aptos para desempenhar determinadas funções.

Junto com o tempo de trabalho são adquiridas experiências que auxiliam no manejo das atividades, pois é no cotidiano que são aprendidas formas melhores de se relacionar com os colegas e com os adolescentes. Esse dado é corroborado pelo estudo de Rocha, Silva e Costa (2010), ao identificarem que os pedagogos extraem sua aprendizagem profissional do cotidiano de trabalho, reconhecendo que a formação acadêmica não os preparou de fato para o trabalho em uma instituição socioeducativa.

Todo dia aqui tu aprende algo diferente, é impressionante. Todo dia tu aprende. Até a maneira do interno se comportar e como ele vai agir. Uma posição que ele fizer, um olhar que ele fizer, tu já sabe como ele vai agir (Coordenador de Segurança 1).

A função do socioeducador demanda certas posturas para ser melhor desempenhada. Um dos coordenadores de segurança destacou a clareza na comunicação como uma das habilidades necessárias ao contato estabelecido com os adolescentes. Distorções ou falhas comunicacionais podem levar a erros de procedimentos e trazer complicações. No estudo de Andrade (2017), foi nomeado como um aspecto que dificulta a comunicação entre socioeducadores e adolescentes o pertencimento a classes sociais distintas, no sentido de que a maneira de se expressar do socioeducador não é compreendida pelo adolescente.

Os recursos representam os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho, caracterizados pela redução do impacto das demandas laborais. Esses aspectos facilitam o crescimento pessoal, a realização de objetivos, a aprendizagem, o desenvolvimento do trabalhador e o compromisso com seu trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). Estudos anteriores têm apontado como recursos de trabalho o apoio social, o *feedback* recebido sobre o desempenho do profissional e a autonomia para a realização de

atividades. A escassez de recursos torna o ambiente estressante (Demerouti et al., 2001). As características pessoais são identificadas como recursos pessoais e se referem às habilidades do trabalhador para manter o controle e o impacto positivo em seu local de trabalho. O otimismo, a autoeficácia e traços de personalidade, como a extroversão, são exemplos identificados na literatura (Schaufeli & Taris, 2014).

Percebe-se que, pela ótica dos participantes deste estudo, os recursos pessoais apresentam-se em maior número aos recursos institucionais. A precariedade destes dificulta que os profissionais possam desempenhar melhor sua função, o que traz destaque para a existência dos recursos pessoais que, por sua vez, mobilizam características desses profissionais para a execução de suas atribuições.

A interação entre as demandas de trabalho descritas no Subcorpus A e os recursos pessoais e institucionais descritos nesse Subcorpus C provocam uma relação de motivação e engajamento entre o profissional e seu trabalho, assim como de desmotivação e esgotamento (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001). Esse processo será descrito no próximo e último tópico de apresentação das categorias geradas pelo IRAMUTEQ.

Subcorpus D – Aspectos associados ao engajamento e à exaustão laboral

Classe 2 – Aspectos relacionados ao contexto de trabalho

A Classe 2 foi constituída por 90 ST, representando 18,3% do corpus total analisado. Na análise realizada, verificou-se que foram associados os discursos relativos ao contexto de trabalho. A Classe 3 formou-se por 81 ST, representando 16,5% do corpus. Nela são expressos os indicadores de esgotamento laboral dos profissionais.

A grande diversidade de atividades desenvolvidas por todos os profissionais em um Centro Socioeducativo revela que o trabalho deles é marcado por um alto índice de demandas. As demandas de trabalho dos profissionais correspondem aos aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que exigem um esforço físico ou psicológico, requerendo, portanto, um custo emocional e fisiológico (Schaufeli & Bakker, 2004). Sobre a atuação de uma pedagogo em uma das unidades, um técnico confirma a atual realidade do espaço:

Ela [pedagoga], na verdade, passa um sufoco, porque é muita coisa. Tem que dar conta das atividades. Ela vivia reclamando mesmo, às vezes ia conversar comigo. Dizia que estava pra não aguentar, que era muita cobrança, muita exigência. Ela não dava conta do trabalho e depois vinham as queixas lá da administração da SEAS [Superintendência Estadual de Atendimento Socioeducativo do Ceará]. “Você não deu conta disso, cadê as oficinas? Cadê a organização da sala de aula?” (Técnico 1).

Para que os profissionais possam exercer plenamente o seu trabalho, a gestão do número de profissionais para cada grupo de adolescentes deveria ser cumprida, conforme prevê o SINASE (Brasil, 2006). Esse documento diz que cada técnico deve atender um quantitativo de 20 adolescentes. Como relatado a seguir, a equipe encontra-se reduzida ou incompleta nas instituições, o que traz uma sobrecarga de trabalho, sobretudo para a realização de atendimentos e cumprimento de prazos dos relatórios: “Então a média tá acima de 25 meninos pra cada dupla de técnicos” (Técnico 3).

A equipe de socioeducadores também se encontra reduzida para o total de adolescentes. Além disso, os espaços em que os atendimentos ocorrem não são suficientes ou estão disponibilizados em instalações inadequadas. A falta de estrutura física e o baixo número de trabalhadores também foram aspectos descritos pelos técnicos de um programa da medida socioeducativa de liberdade assistida como limitantes de sua atuação (Passamani & Rosa, 2009).

A falta de salubridade e higiene das unidades foi mencionada durante as entrevistas. Estudos anteriores mostram que aspectos como esses facilitam o surgimento de doenças como pediculose, escabiose, micoses e conjuntivites, além de alergias e gripes tanto nos profissionais quanto nos adolescentes (Grando et al., 2006).

Quanto à questão salarial, foi pontuada negativamente pelos profissionais. O baixo salário, associado ao prazo de contratação profissional com validade de apenas dois anos, além da falta de acesso a direitos trabalhistas, evidenciam a precarização dos seus vínculos laborais, o que dificulta a continuidade de um trabalho a longo prazo com os adolescentes. “E a questão também salarial é muito precária. Hoje em dia nosso salário aumentou um pouco, mas aí nós não temos estabilidade nenhuma” (Técnico 1).

Conforme menciona Andrade (2017), o profissional que tem acesso a seus direitos trabalhistas pode – de repente – vivenciar o desemprego, adquirir um trabalho informal ou, por meio de concurso, adentrar em um órgão público. Essas possibilidades revelam o dinamismo a que estão submetidos os profissionais que ocupam o sistema socioeducativo.

Após as orientações dadas pela Superintendência Estadual de Atendimento Socioeducativo (SEAS) do Ceará para a execução das medidas socioeducativas nas instituições em 2017, a Seleção Pública de profissionais inaugurou uma nova forma de vinculação laboral, por meio de contratação temporária máxima de dois anos. Até então, a entrada se dava a partir da análise de currículo ou indicação profissional. O vínculo de trabalho estabelecido anteriormente era celetista, o que garantia minimamente direitos fundamentais a esses profissionais.

Todas as formas de vinculação laboral dos profissionais que atuaram e atuam no sistema socioeducativo do estado, ao longo do tempo, se deram, e ainda se dão, de maneira frágil e precarizada. Cordeiro e Sato (2017), em estudo com os psicólogos integrantes da Política de Assistência Social em três estados do sudeste brasileiro, descrevem a precarização de suas condições de trabalho. O baixo salário, o vínculo empregatício frágil e a alta rotatividade caracterizam o exercício dessa categoria profissional nessa área, corroborando a realidade encontrada no contexto socioeducativo aqui investigado.

A seleção pública trouxe um novo perfil de socioeducadores para os Centros Socioeducativos, pois os que já eram mais antigos dentro das unidades não necessariamente tinham o grau de escolaridade exigido pela seleção – Ensino Médio completo. Esse fator, associado à dificuldade de estudar novos conteúdos, comprometeu a aprovação desses profissionais que não imaginavam vivenciar o desemprego ou a mudança de trabalho nesse momento da vida: “Eles [socioeducadores] são pais de famílias, e já têm aquela preocupação de sustento da família, o que vão fazer pela idade que tem. Não se capacitou profissionalmente e isso acaba influenciando” (Coordenador de Segurança 1).

As falas dos entrevistados revelam o impacto psicológico e emocional que a entrada nessas instituições teve para os novos socioeducadores. Foi registrado em diário de campo, por meio do diálogo com um socioeducador, que, não suportando

a nova realidade de trabalho, vários profissionais dessa categoria desistiram da atuação logo no início, assim como outros relataram que estariam naquele espaço por medo do desemprego, tendo inclusive outras atividades laborais que não estavam sendo suficientes para sua renda mensal.

Essa classe temática reúne aspectos positivos e negativos relacionados ao trabalho dos profissionais nas instituições socioeducativas. Tais espaços, tendendo a ser caracterizados numa ótica predominantemente negativa pelos profissionais, podem ser descritos por meio dos indicadores de esgotamento laboral, tema emergente da classe seguinte e última desse subcorpus.

Classe 3 – Indicadores de esgotamento laboral: adversidades e adoecimento profissional

A questão da segurança no interior das unidades encontra-se relacionada à qualidade da rotina vivenciada pelos adolescentes e ao tratamento a eles dirigido. Quando as atividades fluem, os jovens, em sua maioria, modificam seus comportamentos. Para um dos técnicos, quando essa dinâmica está acontecendo, uma série de benefícios acontecem.

A autoestima deles [adolescentes] melhora, eles já conversam com você, eles já não impõem medo, eles tratam você de igual para igual, sem precisar impor aquele medo em você. É isso que eles fazem quando eles estão se sentindo marginalizados, aí a reação deles é impor (Técnico 1).

Quanto maior o tempo em que permanecem encarcerados, maiores são os riscos de ocorrer episódios de violência, que muitas vezes expressam quais são as reais demandas institucionais dos adolescentes. Argumentando quanto ao aspecto da falta de segurança nos Centros, um técnico coloca:

Tem dias que você não quer entrar [nos blocos], mas você entra com medo porque você está sendo cobrado, tem uma rotina pra você cumprir. Algumas vezes a gente bateu o pé e disse: “Nós não vamos entrar. Não vamos entrar porque não tem segurança, nem os socioeducadores têm a segurança, como é que eles vão dar a segurança para a gente?” (Técnico 1).

Embora atuem em um contexto de risco, técnicos e socioeducadores não recebem por insalubridade e

risco de vida. A valorização profissional foi mencionada por todos os participantes desse estudo como deficiente, tendo ainda muito a avançar. Tratando-se de um contexto que ameaça a integridade física e emocional dos profissionais e adolescentes institucionalizados, a presença de fatores que levam ao adoecimento mental e físico dos profissionais foi observada na literatura (Greco et al., 2013; Grandó et al., 2006; Greco et al., 2015) e confirmada neste estudo.

O medo, a tensão e o cansaço mental vivenciado pelos socioeducadores associa-se à iminência de fugas e rebeliões dos adolescentes. Assim como para os socioeducadores, o cargo do coordenador de segurança caracteriza-se por altas cargas de trabalho, dada a necessidade de manterem-se em alerta durante 24 horas para atender presencialmente qualquer emergência que ocorra na instituição quando estão fora de seus plantões. O adoecimento dessa categoria profissional pode ser observado pelo seguinte relato: *“Então assim, mentalmente é estressante. Um dos comportamentos que eu vejo deles é começar a faltar, alguns vão pro psiquiatra e colocam atestado. Ficam de seis meses”* (Coordenador de segurança 1).

Pesquisas anteriores mostraram que socioeducadores podem adoecer física e mentalmente, em decorrência das condições insalubres das unidades, do medo e tensão constantes no ambiente e do excesso de demandas de trabalho. Há casos em que o afastamento do trabalho é solicitado por ordens médicas (Grandó et al., 2006; Greco et al., 2013, 2015).

A realidade da função do socioeducador apresenta-se como mais opressiva e adoecedora, apesar de os técnicos apresentarem sinais de sofrimento e adoecimento, conforme mostram os dois relatos a seguir: *“Existe o problema de motim, existe o problema de rebelião, e tudo isso a gente tem que ficar esperto em questão de alguma atribuição de rebelião”* (Coordenador de Segurança 1); *“Todo dia socioeducador sai com olho machucado, sai sujo de fezes, de xixi, e palavrão, muitos palavrões que eles escutam todos os dias. . . . Porque se a nossa realidade é difícil, a deles é bem mais difícil”* (Técnico 2).

A omissão do Estado na implementação, articulação e efetivação de políticas públicas que garantam os direitos dos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa, como é previsto no princípio de incompletude institucional do SINASE (Brasil, 2006), gera nos profissionais o sentimento de frustração,

impotência e sofrimento. A desmotivação e o esgotamento emocional foram relatados pelos coordenadores de segurança e pelos técnicos nesta pesquisa. Esse processo de rebaixamento dos níveis de energia do profissional pode se caracterizar como uma resposta prolongada ao estresse crônico ao ambiente de trabalho, quando ocorre o surgimento da Síndrome de Burnout (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Essa síndrome se caracteriza pela exaustão – ausência de energia e sensação de esgotamento, com queda de recursos pessoais; despersonalização –, ou seja, o profissional se distancia do público atendido e dos colegas de trabalho, apresentando formas mais impessoais de tratamento e baixa realização com o trabalho – quando a autoavaliação que o profissional faz de si é negativa, sentindo-se infeliz e insatisfeito com o trabalho por ele desempenhado. Nesse sentido, ele tende a se afastar desse ambiente como forma de lidar com a sobrecarga vivenciada, podendo abandoná-lo.

Aspectos como insatisfação, desânimo, distanciamento da equipe e necessidade de afastamento do trabalho foram descritos na literatura acima como traços da Síndrome de Burnout e observados igualmente neste estudo. Quanto à definição dada por dois técnicos ao que seria um profissional esgotado com o trabalho no contexto socioeducativo, os mesmos apontaram: *“uma pessoa altamente sem ânimo, que tudo que você vai dar uma ideia, aquilo não dá certo, não vai acontecer. Sempre tem o discurso desanimador e que não cumpre com as suas obrigações e nem ajuda o próximo”* (Técnico 2).

A despeito da existência de todos os indicadores de esgotamento aqui apontados, é necessário afirmar que os cinco profissionais que participaram deste estudo tendem a se reconhecer como mais motivados e envolvidos com o seu trabalho do que desmotivados e desinteressados, embora exista uma oscilação, conforme expresso a seguir:

Se fosse há uns cinco meses atrás eu diria que eu estava exausta, mas quando eu saí do [unidade socioeducativa] eu já estava bem melhor porque eu já estava vendo as coisas acontecerem, eu já estava vendo a mudança. Eu já estava vendo os meninos com atitudes de respeito, com algumas perspectivas, embora fosse difícil, mas com algumas perspectivas de sair e procurar outro estilo de vida dentro do centro mesmo, você já via até na fisionomia deles (Técnico 1).

A autoavaliação que fazem em relação a seu nível de engajamento com o trabalho é positiva, apesar de todas as dificuldades encontradas no contexto. O conceito de engajamento é definido como um estado mental positivo e afetivo do profissional com seu trabalho, contínuo ao longo do tempo. Caracteriza-se por vigor, dedicação e absorção. O vigor estaria relacionado a altos níveis de energia, esforço e persistência nas atividades desempenhadas. A dedicação estaria relacionada ao emprego de significado, entusiasmo e orgulho para com o trabalho, enquanto a absorção estaria relacionada a altos níveis de concentração e envolvimento com as atividades, sendo um estado marcado pela sensação de que o tempo passa rapidamente. O engajamento propicia que o profissional se apresente com níveis mais altos de energia, motivados e com maior sensação de bem estar laboral (Schaufeli, 2012; Salanova, Schaufeli, Illorens, Peiro, & Grau, 2000). Na visão de um técnico, alguém engajado com o trabalho teria as seguintes características:

É aquele que primeiro acredita na política, e acredita que aquele adolescente pode mudar. Esse é o primeiro passo para você se engajar. Depois é você fazer as coisas acontecerem. Você ir atrás, você não se conformar. Mas você procurar meios, recursos, mesmo você sabendo que ali não tem. Eu vou procurar uma pessoa pra eu dar ao menos um passinho, acreditar e ir atrás de fazer as coisas acontecerem (Técnico 1).

Além dessa descrição, outros profissionais caracterizaram um profissional engajado como alguém autoconfiante, determinado, entusiasmado, disposto a ajudar os demais. Seria alguém que cumpre com suas atribuições, que tem boa comunicação com os adolescentes e estabelece com eles relações de confiança. A busca por atingir objetivos, o movimento de entregar-se ao trabalho e aos adolescentes, a concretização de tarefas, apesar das limitações e da falta de contexto favorável, por meio do esforço empreendido, apresentam esse estado de engajamento na visão de outros profissionais.

Entende-se que os profissionais que dispõem de vários recursos laborais podem realizar melhor suas demandas e, conseqüentemente, ampliar o efeito que os recursos têm nos comportamentos de motivação e engajamento. Assim, quando as demandas

de trabalho são mais elevadas, os recursos ganham maior importância e contribuição para a realização das atividades. No entanto, as demandas e os recursos são aspectos que não necessariamente estabelecem relações lineares como elas, podendo estabelecer efeitos causais inversos. Enquanto trabalhadores desgastados podem criar um maior número de demandas laborais a longo prazo, trabalhadores engajados podem mobilizar seus próprios recursos laborais para manter níveis mais altos de engajamento, por exemplo (Bakker & Demerouti, 2013).

Diante de inúmeros indicadores que conduzem o profissional a um processo de adoecimento físico e psicológico, verificou-se que os recursos profissionais que atuam no sentido de justificar a permanência dos mesmos nas instituições socioeducativas são a relevância social de sua prática para os adolescentes e o relacionamento positivo entre os profissionais. Esse dado reafirma a constatação de que, quando as demandas de trabalho são mais elevadas, os recursos ganham maior importância e contribuição para a realização das atividades (Bakker & Demerouti, 2013).

Considerações Finais

O artigo objetivou compreender a percepção dos profissionais das medidas socioeducativas de internação (equipe técnica e coordenadores de segurança) acerca do seu engajamento e de sua exaustão com o trabalho. A análise de dados gerou um amplo conjunto de classes temáticas, a saber: a) rotina das unidades socioeducativas: demandas de trabalho dos profissionais; b) gestão de conflitos nas unidades: da mediação à polícia; c) recursos pessoais e institucionais relacionados ao exercício da profissão; d) aspectos relacionados ao contexto de trabalho e, enfim, e) indicadores de esgotamento laboral: adversidades e adoecimento profissional. Eles, em conjunto, revelaram a complexidade inerente à rotina socioeducativa e as contradições que a atravessam e dificultam a integração entre sua natureza sancionatória e pedagógica.

Sobre essa questão, destaca-se a categoria de análise que trata das práticas de gestão de conflito nas unidades. A mesma aborda como, de um lado, ainda é possível encontrar resquícios da doutrina menorista na atualidade e como, por outro, ela também disputa espaço com princípios mais ancorados numa proposta educativa e defensora dos direitos

humanos. Outro ponto visibilizado pela emergência dessas categorias foi o impacto da seleção pública (ocorrida em 2017) para os profissionais, trazendo novos técnicos e socioeducadores para a área.

Sobre o processo de engajamento com o trabalho dos profissionais, nota-se que, diante da precarização de características laborais, como más condições infra-estruturais, baixa remuneração, vínculo empregatício frágil e risco à integridade física e mental, os recursos pessoais recebem grande significância para a permanência do profissional na instituição e para manutenção da sua motivação. No entanto, visando a transformação desse cenário, é de total relevância a

garantia de suporte por parte da SEAS e do Estado aos aspectos negativos elencados neste estudo e que atravessem o contexto socioeducativo.

Em termos de limitações do estudo, cita-se a realização de apenas uma entrevista com cada profissional, de modo que em estudos futuros outras técnicas de coleta de dados poderiam ser utilizadas: observações e grupos focais, por exemplo. No entanto, apesar dessas limitações, entende-se que o rico volume de informações aqui apresentado e discutido tem grande potencial para viabilizar a sistematização de cursos e formações voltados aos trabalhadores e gestores da socioeducação.

Referências

- Adami, A., & Bauer, M. (2013). *Perfil e prática do agente de segurança socioeducativa: Recomendações para a subsecretaria de atendimento às medidas socioeducativas de Minas Gerais*. Fundação Getúlio Vargas.
- Andrade, A. S. (2017). *“Aqui as flores nascem no concreto”: Negociações nas atuações laborais de agentes socioeducativos* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília].
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Banco Interamericano de Desenvolvimento. Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social. Governo do Estado do Ceará. (2015). *Regimento interno de medidas socioeducativas do Estado do Ceará*. PROARES.
- Brasil. Ministério da Justiça. (1990, 13 de julho). Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990. *Diário Oficial da União*, 128(135), p. 13563. <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8069&ano=1990&ato=461cXRq1keFpWT13a>
- Brasil. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. (2013). *Plano nacional de atendimento socioeducativo: Diretrizes e eixos operativos para o SINASE*.
- Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. (2006). *Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE*. CONANDA.
- Comissão Interamericana de Direitos Humanos. (2017). *Relatório: Monitoramento das medidas cautelares 60-15 da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) outorgadas em face das violações de direitos humanos do Sistema Socioeducativo do estado do Ceará*.
- Cordeiro, M. P., & Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: Trabalho em um “setor terceirizado”. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 41-52. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000100005>
- Costa, L. F., Penso, M. A., Sudbrack, M. F. O., & Jacobina, O. M. P. (2011). Adolescente em conflito com a lei: O relatório psicossocial como ferramenta para promoção do desenvolvimento. *Psicologia em Estudo*, 16(3), 379-387. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722011000300005>
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (2a ed). Artmed.
- Cuadra-Peralta, A. A., Fuentes-Soto, L. K., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C. B., & Meneses, Y. K. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal: Revista de Psicología*, 24(1), 3-26. <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922012000100002>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Dias, A. C. G., Arpini, D. M., & Simon, B. R. (2011). Um olhar sobre a família de jovens que cumprem medidas socioeducativas. *Psicologia & Sociedade, 23*(3), 526-535. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000300010>
- Ferrão, I. S., Santos, S. S., & Dias, A. C. G. (2016). Psicologia e práticas restaurativas na socioeducação: Relato de experiência. *Psicologia: Ciência e Profissão, 36*(2), 354-363. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000122014>
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia docente: Un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación, 339*, 387-400.
- Grando, M. K., Kirchhof, A. L. C., Beck, C. L. C., & Trindade, L. L. (2006). As cargas de trabalho em um Centro de Apoio Sócio-Educativo. *Online Brazilian Journal of Nursing, 5*(1), 101.
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. S., Beck, C. L. C., Urbanetto, J. S., & Prochnow, A. (2013). Estresse no trabalho em agentes dos centros de atendimento socioeducativo do Rio Grande do Sul. *Revista Gaúcha de Enfermagem, 34*(1), 94-103. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472013000100012>
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. S., Urbanetto, J. S., Ferreira da Luz, E. M., & Prochnow, A. (2015). Prevalência de distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Enfermagem, 68*(1), 93-101. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680113p>
- Magalhães, C. J. C., & Malta, L. D. T. (2015). Adolescentes em cena: Psicodrama e justiça restaurativa por trás dos muros. *Revista Brasileira de Psicodrama, 23*(2), 82-88. <http://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.201500010>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology, 52*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ministério da Justiça e Cidadania. Secretaria Especial de Direitos Humanos. Governo do Estado do Ceará. (2016). *Sistema socioeducativo: Perspectivas e possibilidades para um novo modelo de gestão. Documento técnico elaborado em resposta à medida cautelar nº MC 6.015 – um mil adolescentes internados no Ceará – proferida pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH – da Organização dos Estados Americanos – OEA.*
- Monte, F. F. C., & Sampaio, L. R. (2012). Práticas pedagógicas e moralidade em unidade de internamento de adolescentes autores de atos infracionais. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 25*(2), 368-377. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000200019>
- Morais, C. A., Borba, A., & Koller, S. H. (2016). O uso do diário de campo no processo de inserção ecológica. In S. H. Koller, N. A. Moraes & S. S. Paludo (Orgs.), *Inserção ecológica: Um método de estudo em desenvolvimento humano* (pp. 299-319). Casa do Psicólogo.
- Nunes, M. C. A., Andrade, A. G. S., & Moraes, N. A. (2013). Adolescentes em conflito com a lei e a família: Um estudo de revisão sistemática da literatura. *Contextos Clínicos, 6*(2), 144-156. <http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2013.62.07>
- Palma, P. C., & Neufeld, C. B. (2011). Intervenção cognitivo-comportamental em grupo de socioeducadores: Um relato de experiência. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, 7*(1), 55-61. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872011000100010&lng=pt&tlng=pt
- Passamani, M. E., & Rosa, E. M. (2009). Conhecendo um programa de liberdade assistida pela percepção de seus operadores. *Psicologia: Ciência e Profissão, 29*(2), 330-345. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000200010>
- Rocha, W. S., Silva, I. R., & Costa, C. R. B. S. F. (2010). A percepção dos educadores sobre sua formação acadêmica e preparação profissional para o trabalho com adolescentes em conflito com a lei. *Pesquisas e Práticas Psicossociais, 5*(2), 206-215.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A., & Sanz, A. I. (2010). Psicología positiva en el trabajo: Ganancias mutuas para individuos y organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26*(3), 235-253. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a7>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engajament”: Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16*(2), 117-134.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology, 14*(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43-68). Dordrecht.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout and engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7) 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Scisleski, A. C. C., Bruno, B. S., Galeano, G. B., Santos, S. N., & Silva, J. L. C. (2015). Medida socioeducativa de internação: Estratégia punitiva ou protetiva? *Psicologia & Sociedade*, 27(3), 505-515. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n3p505>
- Souza, C. (2017). "A gente nasceu bandido e vai morrer bandido?" *Trajetórias de criminalização e escolarização de adolescentes privados de liberdade*. [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].

Isadora Machado Maia

Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (Unifor), Fortaleza – CE. Brasil.
E-mail: isadoramaia5@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5578-1348>

Normanda Araujo de Morais

Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza (Unifor), Fortaleza – CE. Brasil.
E-mail: normandaaraujo@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3156-4688>

Endereço para envio de correspondência:

Universidade de Fortaleza. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Av. Washington Soares, 1321, Bloco B, sala 7 – Edson Queiroz. CEP: 60811-905. Fortaleza – CE. Brasil.

Recebido 25/01/2021

Aceito 03/11/2021

Received 01/25/2021

Approved 11/03/2021

Recibido 25/01/2021

Aceptado 03/11/2021

Como citar: Maia, I. M., & Morais, N. A. (2023). Engajamento com o trabalho e exaustão emocional de profissionais da socioeducação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003247960>

How to cite: Maia, I. M., & Morais, N. A. (2023). Engagement with work and emotional exhaustion of socio-education professionals. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003247960>

Cómo citar: Maia, I. M., & Morais, N. A. (2023). Comprometimiento con el Trabajo y Agotamiento Emocional de Profesionales de la Socioeducación. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003247960>