

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Mestrado em Psicologia Clínica
Linha de Pesquisa: Processos de Saúde e Doença em Contextos Institucionais

Luiz Gustavo Santos Tessaro
Bolsista CAPES/PROSUC

Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul

Orientadora:
Prof.^a Dr.^a Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, fevereiro de 2019

LUIZ GUSTAVO SANTOS TESSARO

Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul

Dissertação apresentada como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientadora:
Prof.^a Dr.^a Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, fevereiro de 2019

T338r Tessaro, Luiz Gustavo Santos.
Riscos psicossociais no trabalho de agentes socioeducadores
no Rio Grande do Sul / Luiz Gustavo Santos Tessaro. – 2019.
95 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos
Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2019.
“Orientador: Prof. Dr. Janine Kieling Monteiro.”

1. Riscos psicossociais. 2. Violência no ambiente de trabalho.
3. Trabalho. 4. Agente socioeducador. 5. Rio Grande do Sul. I.
Título.

CDU 159.9

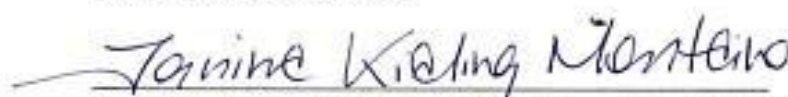
Luiz Gustavo Santos Tessaro

“Organização do Trabalho Rígida e Assédio Moral: Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul”

Dissertação apresentada à Universidade
do Vale do Rio dos Sinos como
requisito parcial para a obtenção do
título de **Mestre em Psicologia**.

Aprovado em 27 de março de 2019.

BANCA EXAMINADORA



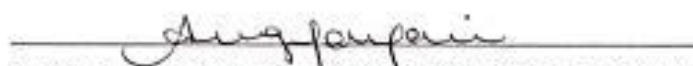
Prof.ª. Dra. Janine Kieling Monteiro – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Participação por web conferência

Prof. Dr. Emilio Peres Facas – Universidade de Brasília



Prof.ª. Dra. Silvia Generali da Costa – Universidade Federal do Rio Grande do Sul



Prof.ª. Dra. Angela Helena Marin – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

“Quem é mais velho diz assim: na fundação, ou tu foi doente, ou tu está doente, ou ficará doente” (fala de um agente socioeducador)

Agradecimentos

Agradeço a Deus pela vida, esse presente que me permite experimentar algo novo a cada instante. Agradeço também à Vanessa, companheira que escolhi para partilhar essa dádiva e que, ao longo do percurso do mestrado, de noiva, se tornou esposa. Ela testemunhou meus momentos de angústia e viu minha dedicação.

Aos meus pais, que sempre investiram, em todos os sentidos da palavra, na minha formação (não apenas profissional). Eles foram meus primeiros “mestres” da vida e continuam me ensinando a amar de uma forma que não se encontra em livros ou artigos científicos.

À querida professora Janine Kieling Monteiro. Difícil elencar tudo o que preciso agradecer a ela. Sua forma carinhosa de criticar e sugerir, sua acessibilidade e disponibilidade, sua paciência e sua acolhida talvez resumam um pouco daquilo que ela significou nesses dois rápidos anos. Mais do que isso, ela é um modelo de professora que vale a pena seguir.

A todos(as) os(a) colegas que passaram pelo LaborClínica. Agradeço pelo companheirismo, pela parceria nos congressos e pesquisas, pelas trocas nos seminários e pelos almoços compartilhados no R.U. Meu especial obrigado àqueles(as) que estiveram mais próximos(as) do meu projeto, ajudando em vários momentos do processo e que seguirão trabalhando comigo em futuros artigos.

A todos(as) os professores do PPG em Psicologia da UNISINOS que auxiliaram neste salto em minha formação, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa de mestrado e à FASE, na figura de seus técnicos, por ter permitido que esta pesquisa acontecesse.

Dedico esta dissertação a todos os trabalhadores sujeitos a violências neste país. Eu já fui vítima como eles e este mestrado foi minha possibilidade criativa de elaboração.

Sumário

Lista de Abreviaturas e Siglas.....	9
Resumo.....	10
Abstract.....	11
Apresentação da Dissertação	13
Artigo 1	18
Resumo	18
Abstract	19
Introdução.....	20
Método	23
Resultados	27
Discussão	37
Considerações finais.....	40
Referências	41
Artigo 2.....	46
Resumo	46
Abstract	47
Introdução.....	47
Método	51
Resultados	57
Discussão	63
Considerações finais.....	66
Referências	67

Considerações Finais da Dissertação	76
Referências da Dissertação	82
Apêndice A.....	86
Apêndice B.....	90
Apêndice C.....	93
Apêndice D.....	95
Apêndice E.....	96
Apêndice F	99

Lista de Abreviaturas e Siglas

CASE	Centro de Atendimento Socioeducativo
EEG	Escala de Estilos de Gestão
EDT	Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho
EOT	Escala de Organização do Trabalho
ESPT	Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho
FASE	Fundação de Atendimento Sócio-Educativo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PEMSEIS	Programa de Execução de Medidas de Internação e de Semiliberdade do RS
PROART	Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho
QAN	Questionário de Atos Negativos
RS	Rio Grande do Sul
SINASE	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
UNISINOS	Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi levantar fatores de risco psicossocial, incluindo a violência relacionada ao trabalho, e danos à saúde de agentes socioeducadores atuantes no Rio Grande do Sul. Utilizou-se abordagem quantitativa, descritiva e correlacional. Os instrumentos usados foram um questionário sociodemográfico e laboral, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e o Questionário de Atos Negativos (QAN). Participaram 53 agentes socioeducadores. Nos resultados destaca-se que: 45,3% dos sujeitos apresentaram alto risco na divisão de tarefas (ritmos, prazos, condições na execução de tarefas) e 84,9%, alto risco na divisão social (comunicação, avaliação e participação no trabalho). Dos participantes, 49,1% apresentou risco médio para esgotamento mental e, 52,8%, risco médio para danos físicos. Predominou o estilo de gestão gerencialista (rigidez disciplinar, centralização e burocracia). O assédio moral foi a principal forma de violência encontrada (62,3%), seguida da privação de direitos relacionados ao trabalho (45,2%), da atenção sexual indesejada (18,9%) e da violência física (9,4%). Todas variáveis do PROART apresentaram correlações significativas com o assédio moral. Concluiu-se que rigidez na organização do trabalho, estilo de gestão gerencialista e assédio moral foram os principais fatores de risco psicossociais encontrados, demandando intervenções que visem à diminuição dos danos à saúde.

Palavras-chave: riscos psicossociais, violência no trabalho, trabalho, agente socioeducador.

Psychosocial Risks in the Work of Juvenile Correctional Officers in Rio Grande do Sul

Abstract

The aim of this research was to explore psychosocial risk factors, including work-related violence, and health damage of the juvenile correctional officers working in Rio Grande do Sul (RS). A quantitative, descriptive and correlational approach was used. The instruments used were a sociodemographic and labor questionnaire, the Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) and the Negative Acts Questionnaire (NAQ). These instruments were answered by 53 juvenile correctional officers. The results shows that 45.3% of the subjects presented a high risk in the “division of tasks” (rhythms, deadlines and tasks execution conditions) and 84.9%, high risk in the “social division factor” (communication, evaluation and participation in work). About 50% presented a mean risk for “mental exhaustion” and approximately 52%, mean risk for “physical damage”. It was pointed out a moderate presence of managerialist (a management style of rigid disciplinary characteristics, centralizing and bureaucratic). Mobbing was the main form of violence, with 62.3% of workers being victimized, 32.1% were other forms of violence, and 5.7% did not suffer violence related to work. In relation to other forms of violence, 45.2% of workers reported having been victims of work-related deprivation. Still, 18.9% were the target of undesired sexual attention and 9.4% of physical violence. It was concluded that the dysfunctionalities in work organization, the predominance of managerialism and mobbing are the main psychosocial risk factors found, demanding interventions that aim at reducing the health damage.

Keywords: psychosocial risks, violence at work, work, juvenile correctional officers.

Apresentação da Dissertação

O agente socioeducador encarna a tarefa de, por um lado limitar a liberdade, garantir a ordem e a segurança e, por outro, educar, socializar e garantir direitos dos adolescentes institucionalizados que estão em conflito com a lei (Albuquerque, 2017). Diante do desafiador trabalho desses profissionais, esta dissertação objetivou levantar possíveis fatores de risco psicossocial, incluindo a violência relacionada ao trabalho e danos à saúde de agentes socioeducadores atuantes no estado do Rio Grande do Sul (RS).

Os dados apresentados fazem parte de uma pesquisa maior, desenvolvida numa parceria entre a Universidade do Vale dos Sinos (UNISINOS) e a Fundação de Atendimento Sócio-Educativo (FASE), cujo título é “Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde em trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo”. A FASE procurou, por meio de técnicos da área de saúde e segurança do trabalho, a UNISINOS para estabelecer uma parceria, visando compreender aspectos relacionados ao adoecimento e o alto índice de afastamento do trabalho por parte dos agentes.

Boa parte do trabalho prescrito dos Centros de Atendimento Socioeducativos (CASE) é definido pelo Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), em nível nacional, e pelo Programa de Execução de Medidas de Internação e de Semiliberdade do RS (PEMSEIS), em nível estadual, bem como pelas demais legislações, estatutos e decretos vigentes. O SINASE é uma política pública, instituída em 2012 e constituída por um conjunto de princípios, regras e critérios que definem todo o processo, desde a apuração de ato infracional cometido por criança ou adolescente, até o cumprimento da medida (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2006). O PEMSEIS é um programa que apresenta as bases para o funcionamento do

atendimento socioeducativo no RS, fundamentado no que preconiza o SINASE e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 2014).

A FASE é a responsável pela execução de medidas socioeducativas (MSE) de semiliberdade e internação no RS. CASE é nome dado ao local onde os adolescentes cumprem as MSE expedidas pelo judiciário e, portanto, o local onde os agentes socioeducadores atuam no acompanhamento das atividades cotidianas dos adolescentes (Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 2014).

As MSE, apesar de aplicadas no caso de cometimento de ato infracional por parte dos adolescentes, têm caráter predominantemente educativo (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2006). As duas lógicas distintas, coersão e socialização, podem se operacionalizar de diferentes formas, nos diferentes espaços pelo país, seja de maneira conflituosa (em certos casos uma suplantando a outra) ou complementar (Menicucci & Carneiro, 2011). É nesse ínterim, entre o que determinam as leis e a prática e as diferentes lógicas em questão, que se dá o real do trabalho do agente socioeducador. No caso desses trabalhadores, há um notável potencial gerador de sofrimento, na medida que se somam uma série de fatores. Dentre eles, cita-se: a ausência de prescrições sobre a tarefa socioeducativa (L. de O. Abreo, 2017), as características de instituição total, aos moldes das prisões (Goffman, 1974) e a carência de equipamentos e materiais (Kersting, 2016).

Pesquisas com agentes socioeducadores têm apontado para o adoecimento psíquico entre a categoria. Um estudo constatou suspeita de distúrbios psíquicos menores da ordem de 50,1% nos agentes, segundo os autores, um índice maior do que o presente em agentes penitenciários (Greco et al., 2015). Em outra pesquisa, encontrou-

se correlação positiva entre estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores (Greco et al., 2012).

Além desses achados, sabe-se que os agentes socioeducadores são profissionais que lidam cotidianamente com a violência (Feijó, 2015; Kersting, 2016). Convivem com adolescentes em conflito com a lei, jovens que cometeram atos infracionais de elevada gravidade. Seu trabalho se caracteriza pela imprevisibilidade, pelo risco de agressão, pelo imperativo de permanecer em estado de alerta constante, pelo ritmo acelerado e intenso de trabalho e pela necessidade de preparo físico para situações de contenção (Greco et al., 2012). Os agentes são levados a crer que a insalubridade, a periculosidade e a penosidade do trabalho que exercem pode ser recompensada financeiramente e, assim, realizam uma grande quantidade de horas extras em detrimento da luta por melhores salários e condições de trabalho (Feijó, 2015; Kersting, 2016).

Os fatores psicossociais no trabalho foram definidos inicialmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como interações entre as questões do trabalho (a organização e o conteúdo) e os trabalhadores (suas necessidades, cultura e questões pessoais fora do ambiente laboral) que podem influenciar a saúde, a satisfação e a performance (Lucca, 2017; OIT/OMS, 1984). Esses fatores podem promover a saúde ou podem prejudicá-la, sendo, no último caso, chamados fatores de risco psicossociais (Gil-Monte, 2012; Jiménez, 2011).

A organização do trabalho ocupa, portanto, uma posição importante conceitualmente no que tange aos riscos psicossociais, visto que tais riscos são provenientes do trabalho e não do indivíduo (Gil-Monte, 2012). O conceito de organização do trabalho, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), teoria de base desta dissertação, compreende a divisão de tarefas, as normas, os ritmos, o

conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as relações de poder e de responsabilidade (Dejours, 1988; Pacheco & Silva, 2018).

Na perspectiva da PdT, a organização do trabalho exerce uma ação sobre o trabalhador que impacta em seu aparelho psíquico. Há geração de sofrimento quando há rigidez ou inexistência da possibilidade de modificar as tarefas e de conformá-las de acordo com as necessidades fisiológicas e os desejos psicológicos (Dejours, 1988). Nessa perspectiva, a organização do trabalho prediz vivências de sofrimento e possibilidades de mediação deste sofrimento (Facas, 2013).

Outra consideração importante é que nenhuma instituição pode evitar o problema da defasagem entre a organização do trabalho prescrita – que se dá nas normas, nos protocolos, nos procedimentos técnicos, nos estilos de gestão – e a organização do trabalho real – que envolve a interpretação dessas normas e a inteligência prática do trabalhador frente ao imprevisto (Dejours, 2001; Facas, 2013; Pacheco & Silva, 2018). Nesse hiato, independentemente da instituição, também ocorre a experiência de sofrimento (Pacheco & Silva, 2018).

O sofrimento pode ser criativo ou patogênico. No criativo, o sujeito consegue transformá-lo, pois encontra flexibilidade na organização do trabalho, o que possibilita uma negociação entre as demandas individuais e as institucionais. Quando não há essa possibilidade, o sujeito experimenta o sofrimento patogênico e utiliza-se de estratégias defensivas que têm objetivo de adaptá-lo às pressões do trabalho e evitar o adoecimento, contudo, sem promover mudanças na organização do trabalho problemática (Facas, 2013; Macêdo & Bueno, 2012).

Diante do panorama descrito, dos apontamentos das pesquisas realizadas com esses trabalhadores dentro e fora do estado, da relevância que há na realização de estudos sobre riscos psicossociais no trabalho e em função da própria procura realizada

pela FASE é que este trabalho de pesquisa foi realizado. A dissertação foi, pois, dividida em dois estudos.

O primeiro estudo foi intitulado “Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores Rio Grande do Sul”. Teve como objetivo levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde de agentes socioeducadores que atuam no RS. Também buscou investigar associações dos fatores investigados entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais.

O segundo estudo, intitulado “Violência Relacionada ao Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul”, teve foco maior sobre a violência enquanto fator de risco psicossocial no trabalho. Objetivou avaliar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores que atuam no RS. Procurou, também, explorar possíveis associações entre as variáveis estudadas.

Ambos os estudos foram transversais, de caráter quantitativo, explicativo e correlacional (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013). Foram utilizados como instrumentos um questionário sociodemográfico e laboral, o Questionário de Atos Negativos (QAN) e o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART).

Espera-se que os resultados ajudem a elucidar situações de risco psicossocial no trabalho da categoria profissional estudada, bem como se somem a outros achados de pesquisa com servidores públicos de diversas instituições e setores. Os dados obtidos podem ainda servir como propulsores de futuras intervenções juntos aos agentes de forma a promover melhoria nas condições laborais e saúde no trabalho.

Artigo 1

Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores do Rio Grande do Sul

Resumo

O objetivo deste artigo foi levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores que atuam no RS. Além disso, buscou investigar associações dos fatores investigados entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais. Foi utilizada uma abordagem metodológica quantitativa, descritiva e correlacional. Os instrumentos usados para a coleta de dados foram um questionário sociodemográfico e laboral e o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Participaram do estudo, 53 agentes socioeducadores. Dentre os resultados, destaca-se que: 45,3% dos sujeitos apresentaram alto risco no fator divisão de tarefas, 84,9%, alto risco no fator divisão social. Cerca de 49% apresentou risco médio para esgotamento mental e, aproximadamente, 52%, risco médio para danos físicos. A Escala dos Estilos de Gestão apontou para uma presença moderada do estilo de gestão gerencialista. Concluiu-se que os problemas encontrados na organização do trabalho e a predominância de um estilo de gestão gerencialista estão entre os principais fatores de risco psicossociais encontrados, demandando intervenções que visem a diminuição dos danos à saúde.

Palavras-chave: riscos psicossociais, trabalho, saúde, agentes socioeducadores.

Evaluation of Psychosocial Risks in the Juvenile Correctional Officers of Rio Grande do Sul

Abstract

The aim of this article was to explore psychosocial risk factors and health damage of the juvenile correctional officers who work in RS. In addition, to investigate associations between factors investigated among themselves and sociodemographic and labor variables. A quantitative, descriptive and correlational methodological approach was used. The instruments used for data collection were a sociodemographic and labor questionnaire and the Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). A total of 53 juvenile correctional officers participated in the study. The results show that: 45.3% of the subjects presented high risk in the “division of tasks” variable, 84.9%, high risk in the “social division” factor. About 49% presented a mean risk for “mental exhaustion” and approximately 52%, mean risk for “physical damage”. The Management Styles Scale pointed to a moderate presence of managerialism. It was concluded that the problems encountered in the organization of work and the predominance of a managerial style were the main psychosocial risk factor found, requiring interventions aimed at reducing health damage.

Keywords: psychosocial risks, work, health, juvenile correctional officer.

Introdução

Riscos físicos, químicos e biológicos são amplamente conhecidos na literatura e dizem respeito às condições de trabalho, sendo alvo de legislação devido à possibilidade de gerar acidentes e adoecimento ao trabalhador (Jiménez, 2011). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), contudo, tem alertado para o que chama de riscos emergentes no trabalho. Estes seriam resultantes das novas tecnologias e das formas emergentes de emprego (OIT, 2010). Dentre esses riscos, destacam-se os fatores de risco psicossociais.

Os riscos psicossociais têm relação com a organização do trabalho, com o tipo de gestão, com a realização da tarefa, com a participação dos trabalhadores, com as relações sociais no trabalho, entre outros, podendo ocasionar danos à saúde dos trabalhadores (Gil-Monte, 2012; Jiménez, 2011; Neto, 2015). A Psicodinâmica do Trabalho (PdT), desenvolvida por Christophe Dejours, tem contribuído no estudo desses fatores.

Dejours (1988) dá forma ao conceito de organização do trabalho, entendendo-o como um conjunto de fatores composto: pela divisão do trabalho, pelo conteúdo da tarefa, pelo sistema hierárquico, pelas modalidades de comando, pelas relações de poder e pela responsabilidade. A PdT compreende que a organização do trabalho exerce uma ação sob o trabalhador que impacta em seu aparelho psíquico. O sujeito sofre quando lhe é negada a possibilidade de modificar suas tarefas de forma a conformá-las as suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos (Dejours, 1988).

Diante desse sofrimento, o trabalhador é levado a adotar estratégias de mobilização subjetiva¹ ou defensivas² (Dejours, 1988, 2001). O uso massivo de

¹ Mobilização subjetiva: é uma estratégia de mediação do sofrimento que permite transformá-lo a partir do resgate do sentido do trabalho. Pressupõe um esforço de inteligência e de participação no debate

estratégias defensivas, quando fracassa, traz danos à saúde, na medida em que não suscita mudanças na organização (Facas, 2013; Mendes, 1995). É a impossibilidade crônica de adaptação, de negociação e de utilização de capacidades criativas que leva o sujeito à vivência de um sofrimento patogênico (Facas, 2013; Macedo & Bueno, 2012).

Dessa forma, a organização do trabalho ocupa posição de destaque na teoria da PdT, no entendimento acerca da gênese do sofrimento, da sua dinâmica e do adoecimento decorrente da atividade laboral. Sob essa perspectiva teórica, fica evidente a necessidade de investigações sobre riscos psicossociais que contemplem a análise da organização do trabalho, do sofrimento patogênico e dos estilos de gestão (Facas, 2013), dada a relação desses fatores com possíveis danos à saúde e sua dinâmica relacional.

Cada categoria profissional carrega características quanto à organização do trabalho que podem favorecer a saúde ou o adoecimento do trabalhador (Mendes, 1995). Assim, cada atividade laboral tem seus próprios riscos. O trabalho dos agentes socioeducadores não é diferente.

A FASE (Fundação de Atendimento Sócio-Educativo) é a instituição responsável pela execução de medidas socioeducativas (MSE) de semiliberdade e internação no Rio Grande do Sul (RS). CASE (Centro de Atendimento Socioeducativo) é o nome dado ao local onde os adolescentes cumprem as MSE expedidas pelo judiciário. Nesse espaço trabalham os agentes socioeducadores, que têm como principais tarefas: acompanhar as atividades cotidianas dos adolescentes, limitar a liberdade, garantir a ordem e a segurança, educar, socializar e assegurar os seus direitos (Albuquerque, 2017; Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 2014). Os agentes são

acerca da construção de formas alternativas de enfrentamento às dificuldades relacionadas a uma determinada organização do trabalho (Pires, 2018).

² Estratégias defensivas: são alternativas desenvolvidas pelos trabalhadores diante de situações adversas oriundas do trabalho. De caráter coletivo ou individual, visam reduzir a percepção do sofrimento no trabalho sem, contudo, promover transformações na realidade imposta (Moraes, 2013).

trabalhadores concursados que atuam divididos em turnos de 12h, configurando 24h de atenção aos adolescentes institucionalizados.

Existem estudos (Greco, Luz, Magnago, Prochnow & Urbanetto, 2015; Beck, Greco, Magnago, Prochnow & Urbanetto, 2013; Greco et al., 2012) demonstrando a existência de estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores entre essa população. Também são apontadas a falta de controle sobre os processos de trabalho, excesso de horas extras e enfrentamento cotidiano de violência no ambiente de trabalho (Feijó, 2015; Kersting, 2016).

Os profissionais da área de saúde e segurança do trabalho da FASE/RS procuraram o Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) para trazer uma demanda de pesquisa. Na ocasião, foi destacado o grande número de afastamento de agentes socioeducadores por adoecimento relacionado ao trabalho, sobretudo adoecimento mental. E a necessidade de investigar melhor o que poderia estar contribuindo para isso e que ações poderiam ser pensadas para atenuar essas questões. A necessidade de conhecimento acerca de aspectos que caracterizam a prática dos agentes socioeducadores e das consequências que a incidência de fatores de risco psicossocial exerce sobre a saúde, tornou urgente a realização de um levantamento. Assim, a UNISINOS, em parceria com a FASE/RS, desenvolveu um estudo intitulado “Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo”. Os resultados parciais deste artigo fazem parte do projeto maior referido.

O presente estudo objetivou levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores que atuam no RS. Além disso, buscou investigar associações dos fatores investigados entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo transversal, quantitativo, de caráter descritivo e correlacional (Sampieri et al., 2013).

Participantes

Participaram deste estudo 53 agentes socioeducadores de três municípios gaúchos. As demais características dessa amostra serão descritas nos resultados.

A técnica de amostragem utilizada foi do tipo não-probabilística acidental (Cozby, 2013). Os critérios de inclusão no estudo foram: exercer a função de agente socioeducador e ter ao menos seis meses de trabalho na instituição.

A escolha dos Centros de Atendimento Socioeducativos (CASE) – que são os locais onde atuam os agentes – ocorreu por conveniência. Buscou-se aplicar os instrumentos na capital, região metropolitana e interior do estado. Todos os CASEs trabalhavam com adolescentes do sexo masculino.

O número necessário de participantes, segundo o *software* STATS 2.0, deveria ser 154 agentes para um nível de confiança de 95%. Esse número não foi atingido mesmo após várias tentativas de aproximação com o público alvo para aumentar a participação na pesquisa, contudo, os dados obtidos são importantes para ampliar a compreensão das características e dos riscos laborais desses trabalhadores e servem como ponto de partida, dada a escassa cobertura de estudos com essa população (Greco et al., 2015). Além disso, a amostra obtida está, de acordo com o mesmo *software*, dentro de um nível de confiança de 80%.

Procedimentos de coleta de dados e procedimentos éticos

O projeto maior ao qual este estudo está vinculado foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNISINOS e ao setor administrativo da FASE. Foi aprovado com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de número 80675717.0.0000.5344. A FASE também consentiu na realização da pesquisa.

Os agentes dos CASE supracitados foram convidados formalmente a participar do estudo em visitas realizadas pelos pesquisadores na instituição nos diversos turnos de trabalho. Tais visitas também serviram para aproximação do campo, para apresentação do grupo de pesquisa e para explicação dos objetivos do estudo. Também foram desenvolvidos cartazes e vídeos para reforço não presencial do convite.

Os instrumentos foram oferecidos aos voluntários unicamente sob meio físico. Urnas foram dispostas na instituição a fim de que os trabalhadores pudessem responder em horário compatível com sua atividade e depositar os questionários de forma sigilosa. Juntamente com os questionários, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias. Este indicava os objetivos do estudo, informava sobre a participação voluntária, sobre a livre desistência a qualquer tempo e sobre a confidencialidade dos dados. O TCLE ainda contava com os contatos da coordenação do grupo de pesquisa.

Instrumentos

Os instrumentos utilizados para coleta de dados nesta pesquisa foram: um questionário sociodemográfico e laboral e o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (PROART). O questionário sociodemográfico e laboral foi elaborado pelos pesquisadores a partir de um modelo proposto no PROART. Visou constituir uma caracterização da amostra por meio do levantamento de informações como idade,

escolaridade, sexo, estado civil, tempo de trabalho na instituição e carga horária desempenhada.

O PROART, instrumento fundamentado na PdT, permite identificar relações causais entre os diferentes fatores das escalas que o compõe. Além disso, pode oferecer subsídios para a elaboração de políticas de saúde ocupacional (Facas, Duarte, Mendes, & Araujo, 2015), sendo isso determinante da escolha do instrumento. Desenvolvido por Facas (2013) e validado pelo mesmo autor e colaboradores (Facas et al., 2015), é composto por quatro escalas que totalizam 92 questões fechadas e três questões abertas. Os itens fechados devem ser respondidos por meio de uma escala Likert de 5 pontos.

As quatro escalas que compõe o PROART são: Escala de Organização do Trabalho (EOT), Escala de Estilos de Gestão (EEG), Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT). A EOT avalia os fatores “divisão de tarefas” – que trata dos ritmos, prazos e condições de execução de tarefas – e “divisão social do trabalho”, que analisa comunicação, autonomia, avaliação e participação no trabalho. Apresentaram neste estudo, respectivamente, alfas de Cronbach 0,84 e 0,85.

A EEG afere os estilos “gerencialista” e “coletivo”. O primeiro é um estilo de gestão de características disciplinares rígidas, centralizador e burocrático. O segundo pressupõe maior troca de informações e interação profissional, possibilidades de expressão da criatividade e inovação. A subescala estilo gerencialista apresentou alfa de Cronbach 0,83; a subescala estilo coletivo, 0,93.

A ESPT avalia a “falta de sentido do trabalho”, o “esgotamento mental” e a “falta de reconhecimento”. Os alfas de Cronbach obtidos neste estudo foram, respectivamente: 0,85, 0,90 e 0,90. A EDT é uma escala de desfecho de exposição aos riscos, estimando “danos psicológicos”, “danos sociais” e “danos físicos” na amostra

(Facas et al., 2015). A subescala de danos psicológicos apresentou alfa de Cronbach de 0,91; a de danos sociais obteve alfa igual a 0,89 e, para a de danos físicos, o alfa foi de 0,93.

Por meio das médias obtidas nas escalas do PROART é possível medir a gravidade dos riscos no trabalho. As análises, de acordo com os parâmetros oferecidos pelos autores, retornam uma gradação em risco baixo, médio ou alto. Cada uma das três diferentes possibilidades de resultado demanda a urgência ou não de intervenções. Na análise descritiva dos riscos encontrados para cada item e para cada fator tem-se as seguintes interpretações: Na EOT, médias entre 1,00 e 2,29 determinam alto risco; valores entre 2,30 e 3,69, significam risco médio e valores entre 3,70 e 5,00, caracterizam risco baixo. Na EEG, médias próximas do ponto médio significam presença moderada do estilo. Acima de 3,50, assinalam um padrão predominante; abaixo de 2,50, determinam um padrão pouco característico. Por fim, para a ESPT e EDT, médias entre 3,70 e 5,00 exprimem alto risco; valores entre 2,30 e 3,69, configuram risco médio e valores entre 1,00 e 2,29 equivalem a um risco baixo (Facas et al., 2015).

Procedimentos de análise de dados

As análises foram realizadas no *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows* (versão 22). A análise descritiva objetivou observar os valores obtidos nas escalas por meio de medidas de tendência central e de dispersão (média, desvio padrão e frequência). Além disto, também foram classificados os riscos psicossociais de acordo com os resultados obtidos nas escalas.

A forma de distribuição dos dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. As análises inferenciais possibilitaram verificar hipóteses, estimar associação

entre variáveis e comparar grupos. Foram efetuados os testes de correlação de Pearson e de Spearman (dependendo da distribuição da variável em questão) e o teste t de *student* para comparação de médias de diferentes grupos. Em todas as situações foi considerado o nível de significância de $p \leq 0,05$.

Resultados

Caracterização da amostra

Participaram desta pesquisa 55 agentes socioeducadores, dos quais 2 foram excluídos, visto que deixaram de responder um número significativo de questões, prejudicando as análises. Assim, a amostra final desta pesquisa foi composta de 53 agentes, dos quais 56,6% do sexo feminino e 43,4% do sexo masculino. A média de idade foi de 44,49 anos ($dp=9,98$). Tratam-se de trabalhadores que atuam em três cidades de diferentes regiões do RS.

A maioria disse ser casada (64,2%) e ter, pelo menos, 1 filho (73,6%). Em relação à escolaridade, 41,5% dos participantes tinham ensino superior completo, 28,3% tinham ensino superior incompleto, seguidos de 17% de pós-graduados e 11,3% que afirmaram ter ensino médio.

Quanto às características profissionais, a média de tempo trabalhando na instituição foi de 11,76 anos ($dp=9,33$). Uma ampla maioria, 71,7%, costumava fazer horas extras. Apenas 13,3% trabalhava em outro local além da FASE. Em relação a aspectos relacionados à saúde, 41,5% iniciou tratamento psiquiátrico ou psicológico após ingressar na instituição e em função de situações de trabalho. Dos participantes, 35,8% passou a fazer uso de medicamentos a partir do tratamento de saúde mental procurado. Ainda, 71,7% já necessitou afastar-se do trabalho. Afirmaram ter tido ao menos um problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano, 52,9%.

Riscos psicossociais: dados descritivos

Os dados alcançados pela EOT demonstraram que: 45,3% dos sujeitos da amostra apresentaram alto risco no fator divisão de tarefas e 84,9%, alto risco no fator divisão social. A ESPT demonstrou que, para a maioria da amostra, houve risco baixo nos fatores falta de sentido (62,3%) e falta de reconhecimento (49,1%) e risco médio no fator esgotamento mental (49,1%). Na EDT, evidenciou-se risco baixo de danos psicológicos (47,2%) e sociais (49,1%) e risco médio de danos físicos (52,8%) para a maior parte dos participantes. A Tabela 1 oferece uma descrição minuciosa de cada fator levantado por meio do PROART.

Tabela 1
Dados Obtidos por Meio do PROART

Escalas	Fatores	Distribuição	Frequências	Classificação de Risco
Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOT)	Divisão das tarefas	15,1%	8	Risco Baixo
		39,6%	21	Risco Médio
		45,3%*	24	Risco Alto*
	Divisão social	1,9%	1	Risco Baixo
		13,2%	7	Risco Médio
		84,9%*	45	Risco Alto*
Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)	Falta de sentido	62,3%*	33	Risco Baixo*
		35,8%	19	Risco Médio
		1,9%	1	Risco Alto
	Esgotamento mental	18,9%	10	Risco Baixo
		49,1%*	26	Risco Médio*
		32,1%	17	Risco Alto
Falta de reconhecimento	49,1%*	26	Risco Baixo*	
	43,4%	23	Risco Médio	
	7,5%	4	Risco Alto	
Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)	Danos psicológicos	47,2%*	25	Risco Baixo*
		37,7%	20	Risco Médio
		15,1%	8	Risco Alto
	Danos sociais	49,1%*	26	Risco Baixo*
		39,6%	21	Risco Médio

	11,3%	6	Risco Alto
	22,6%	12	Risco Baixo
Danos físicos	52,8%*	28	Risco Médio*
	24,5%	13	Risco Alto

Nota. O asterisco (*) aponta a porcentagem mais elevada e o risco que mais se destacou.

Algumas questões, como esperado, apresentaram médias mais elevadas. Isso significa que foram apontadas como mais frequentes pelos agentes. O conhecimento dos resultados individuais para cada item possibilita a decomposição dos fatores em questão, analisando os aspectos mais e menos críticos. A EOT é a única escala do PROART em que médias menores significam maior graduação de risco. Portanto, na escala *likert* de 1 a 5, quanto mais próximo do 5, menor a gravidade dos riscos. Para todas as demais escalas do instrumento ocorre o inverso (quanto mais próximo de 5 forem as médias, maior o risco).

Dessa forma, em relação à divisão das tarefas, foi característico que o espaço físico disponível para a realização do trabalho é inadequado, bem como os equipamentos para a realização das tarefas. Todos os itens, suas médias e classificação de risco constam na Tabela 2.

Tabela 2
Média dos Itens do Fator Divisão das Tarefas

Itens	Média	Desvio	Risco
3. O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	2,34	1,24	Médio
4. Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	2,38	0,98	Médio
1. O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	2,53	0,97	Médio
2. Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	2,58	0,96	Médio
7. Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	2,68	1,12	Médio
5. O ritmo de trabalho é adequado	2,81	0,94	Médio
6. Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	3,04	0,98	Médio

Já em relação à divisão social, as questões mais registradas demonstraram falta de participação nas decisões sobre o trabalho e de justiça na distribuição das tarefas. Todos os itens, suas médias e classificação de risco constam na Tabela 3.

Tabela 3
Média dos Itens do Fator Divisão Social do Trabalho

Itens	Média	Desvio	Risco
10. Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	2,62	1,11	Médio
9. Há justiça na distribuição das tarefas	2,66	1,01	Médio
13. Há qualidade na comunicação entre os funcionários	2,79	1,02	Médio
12. Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	2,83	1,08	Médio
17. As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	3,08	0,93	Médio
16. Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	3,08	0,95	Médio
8. Há clareza na definição das tarefas	3,13	1,02	Médio
15. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	3,13	1,33	Médio
14. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	3,15	0,90	Médio
11. A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	3,23	1,01	Médio
19. Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	3,26	1,17	Médio
18. As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	3,89	1,10	Baixo

Quanto aos sentidos do trabalho, foram características: a desmotivação para a realização das tarefas e os sentimentos de inutilidade no trabalho. Todos os itens, suas médias e classificação de risco constam na Tabela 4.

Tabela 4
Média dos Itens do Fator Falta de Sentido do Trabalho

Itens	Média	Desvio	Risco
5. Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	2,66	1,07	Médio
1. Sinto-me inútil em meu trabalho	2,45	1,20	Médio
4. A identificação com minhas tarefas é inexistente	2,32	0,99	Médio
2. Considero minhas tarefas insignificantes	2,13	1,03	Baixo
6. Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	2,08	1,42	Baixo
3. Sinto-me improdutivo no meu trabalho	2,02	0,99	Baixo
9. Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho	1,75	1,27	Baixo
8. Minhas tarefas são banais	1,96	1,17	Baixo
7. Meu trabalho é sem sentido	1,91	1,09	Baixo

Em relação ao esgotamento mental, foi característico que submeter o trabalho a decisões políticas é fonte de revolta e que o trabalho é desgastante. Todos os itens, suas médias e classificação de risco constam na Tabela 5.

Tabela 5
Média dos Itens do Fator Esgotamento Mental

Itens	Média	Desvio	Risco
15. Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	3,83	1,13	Alto
11. Meu trabalho é desgastante	3,74	1,14	Alto
10. Meu trabalho é cansativo	3,60	1,27	Médio
13. Meu trabalho me sobrecarrega	3,30	1,15	Médio
14. Meu trabalho me desanima	3,02	1,11	Médio
12. Meu trabalho me frustra	3,02	1,00	Médio
17. Meu trabalho me causa insatisfação	2,57	1,08	Médio
16. Meu trabalho me faz sofrer	2,49	1,06	Médio

Quanto à falta de reconhecimento, destacou-se a desvalorização do trabalho pela organização e a submissão do chefe a ordens superiores. Os demais itens, suas médias e classificação de risco constam na Tabela 6.

Tabela 6
Média dos Itens do Fator Falta de Reconhecimento

Itens	Média	Desvio	Risco
18. Meu trabalho é desvalorizado pela organização	3,13	1,17	Médio
21. Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	2,96	1,14	Médio
19. A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta	2,85	1,35	Médio
20. Meus colegas desvalorizam meu trabalho	2,43	1,06	Médio
28. Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	2,53	1,42	Médio
25. É difícil a convivência com meus colegas	2,51	1,08	Médio
23. Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	2,26	1,25	Baixo
24. Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	2,08	1,15	Baixo
27. Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	2,04	1,17	Baixo
26. O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1,98	1,11	Baixo
22. Meus colegas são indiferentes comigo	1,98	0,86	Baixo

Os danos psicológicos que foram apontados com maior destaque foram tristeza e mau humor. Informações mais completas sobre esse quesito encontram-se na Tabela 7.

Tabela 7
Média dos Itens do Fator Danos Psicológicos no Trabalho

Itens	Média	Desvio	Risco
5. Tristeza	2,89	1,08	Médio
3. Mau humor	2,89	0,93	Médio
6. Perda da autoconfiança	2,53	1,25	Médio
2. Sensação de vazio	2,51	1,15	Médio
1. Amargura	2,49	1,18	Médio
4. Vontade de desistir de tudo	2,47	1,26	Médio
7. Solidão	2,38	1,21	Médio

Os danos sociais em destaque foram vontade de ficar sozinho e impaciência com as pessoas em geral. Informações mais completas sobre esse quesito encontram-se na Tabela 8.

Tabela 8
Média dos Itens do Fator Danos Sociais no Trabalho

Itens	Média	Desvio	Risco
10. Vontade de ficar sozinho	2,83	1,25	Médio
14. Impaciência com as pessoas em geral	2,62	1,16	Médio
9. Dificuldades nas relações fora do trabalho	2,42	1,20	Médio
8. Insensibilidade em relação aos colegas	2,40	1,14	Médio
11. Conflitos nas relações familiares	2,25	1,14	Baixo
12. Agressividade com os outros	2,25	1,01	Baixo
13. Dificuldade com os amigos	2,11	1,12	Baixo

Os danos físicos que foram apontados com maior destaque foram alterações no sono e dores no corpo. Informações mais completas sobre esse quesito encontram-se na Tabela 9.

Tabela 9
Média dos Itens do Fator Danos Físicos no Trabalho

Itens	Média	Desvio	Risco
20. Alterações no sono	3,25	1,35	Médio
15. Dores no corpo	3,21	1,29	Médio
19. Dores nas costas	3,11	1,29	Médio
21. Dores nas pernas	3,02	1,30	Médio
17. Dor de cabeça	3,02	1,18	Médio
23. Alterações no apetite	2,89	1,21	Médio
16. Dores no braço	2,79	1,30	Médio
18. Distúrbios digestivos	2,64	1,30	Médio
22. Distúrbios circulatórios	2,51	1,35	Médio

O fator estilo de gestão também foi levantado por meio da EEG. O estilo gerencialista apresentou média de 3,21, apontando para uma presença moderada de características ligadas a essa forma de gestão. O estilo coletivo apresentou média de 2,36, o que demonstra ser pouco característica a presença de aspectos dessa forma de gestão. Maior detalhamento dos dados encontra-se na Tabela 9.

Tabela 9
Estilos de Gestão

Escala	Fatores	Média	Desvio padrão	Interpretação das médias
Escala de Estilos de Gestão (EEG)	Gestão gerencialista	3,21	0,77	Presença moderada
	Gestão coletiva	2,36	0,82	Pouco característico

As questões mais apontadas em relação ao estilo gerencialista foram: “o ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças”, “a hierarquia é valorizada nesta organização” e, com a mesma média da anterior, “é creditada grande importância para as regras nesta instituição”. Informações mais completas sobre esse quesito constam na

Tabela 10.

Tabela 10
Média dos Itens Relacionados à Presença do Estilo de Gestão Gerencialista

Itens	Média	Desvio	Presença do estilo
10. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	3,74	1,04	Padrão predominante
6. É creditada grande importância para as regras nesta organização	3,57	1,15	Padrão predominante
7. A hierarquia é valorizada nesta organização	3,57	1,08	Padrão predominante
8. Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	3,40	1,06	Presença moderada
9. Há forte controle do trabalho	3,25	1,14	Presença moderada
2. Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	3,19	1,38	Presença moderada
3. Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	3,15	1,21	Presença moderada
4. Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	3,08	1,45	Presença moderada
5. Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	2,91	1,36	Presença moderada
1. Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	2,36	1,25	Pouco característico

Os itens de maior média em relação ao estilo coletivo foram: “as pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado” e “o trabalho coletivo é valorizado pelos gestores”. Informações mais completas sobre esse quesito constam na Tabela 11.

Tabela 11
Média dos Itens Relacionados à Presença do Estilo de Gestão Coletivo

Itens	Média	Desvio	Presença do estilo
-------	-------	--------	--------------------

12. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	2,75	1,05	Presença moderada
14. O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	2,72	1,18	Presença moderada
15. Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	2,66	1,20	Presença moderada
13. O mérito das conquistas na empresa é de todos	2,55	1,28	Presença moderada
16. As decisões nesta organização são tomadas em grupo	2,51	1,20	Presença moderada
11. Existe rigoroso planejamento das ações	2,30	0,95	Pouco característico
18. Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	2,28	1,08	Pouco característico
21. Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores	2,28	0,98	Pouco característico
19. A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	2,21	1,06	Pouco característico
17. Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	2,11	0,99	Pouco característico
22. A inovação é valorizada nesta organização	2,09	0,98	Pouco característico
20. Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1,96	1,01	Pouco característico

Riscos psicossociais: dados inferenciais

A distribuição dos dados desviou do padrão esperado de normalidade. Desse modo, foi realizada análise de correlação para dados não-paramétricos.

Foi encontrada correlação negativa entre o fator divisão social e os fatores: gestão gerencialista ($\rho = -0,46$; $p = 0,00$), esgotamento ($\rho = -0,34$; $p = 0,01$) e falta de reconhecimento ($\rho = -0,52$; $p = 0,00$). Isso indica que, quanto maiores as médias do fator divisão social, menores as médias dos demais fatores. Na escala EOT, diferentemente das outras escalas do PROART, médias menores significam maior graduação de risco, tendo em vista que, na escala *likert* de 1 a 5, quanto mais perto de 5, menor a gravidade dos riscos. Em todas as outras escalas, dá-se o inverso: quanto mais próximas de 5 as médias forem, maior a graduação do risco. Logo, interpreta-se esse achado da seguinte forma: à proporção que aumenta a gravidade do risco para divisão social, aumenta a gravidade do risco para todos os demais fatores citados e mais característico é o estilo de gestão gerencialista.

Encontrou-se ainda correlação positiva entre divisão social e as seguintes variáveis: divisão de tarefas ($\rho = 0,39$; $p = 0,03$) e gestão coletivista ($\rho = 0,69$; $p = 0,00$).

Dessa forma, à medida que aumenta a gravidade para o fator divisão social, aumenta a gravidade dos riscos para o fator divisão de tarefas e menos característico é o estilo de gestão coletivista.

Foi encontrada correlação negativa entre o fator divisão das tarefas e os fatores: falta de sentido ($\rho = -0,29$; $p = 0,03$), esgotamento ($\rho = -0,47$; $p = 0,00$), falta de reconhecimento ($\rho = -0,32$; $p = 0,01$), danos psicológicos ($\rho = -0,50$; $p = 0,00$) e danos físicos ($\rho = -0,40$; $p = 0,03$). Isso indica que, quanto maiores as médias do fator divisão das tarefas, menores as médias dos demais fatores. Logo, interpreta-se esse achado da seguinte forma: à proporção que aumenta a gravidade do risco para divisão das tarefas, aumenta a gravidade do risco para todos os demais fatores.

O mesmo fator, divisão de tarefas, correlacionou-se positivamente com: divisão social ($\rho = 0,39$; $p = 0,03$) e gestão coletiva ($\rho = 0,47$; $p = 0,00$). Assim, quanto maiores os escores do fator divisão das tarefas (significando baixo risco), maiores os escores para divisão social (correspondendo a baixo risco) e maiores os escores do fator gestão coletiva (favorecendo a predominância desse estilo).

O fator gestão gerencialista correlacionou-se positivamente com os fatores falta de sentido ($\rho = 0,41$; $p = 0,00$), esgotamento mental ($\rho = 0,42$; $p = 0,00$) e falta de reconhecimento ($\rho = 0,68$; $p = 0,00$). Isso indica que, quanto maior os escores do fator gestão gerencialista (maior predominância desse estilo), maiores os escores dos quatro fatores citados e, conseqüentemente, maior aparecimento de risco em cada fator.

Quanto ao fator gestão coletiva, este se correlacionou negativamente com falta de sentido ($\rho = -0,33$; $p = 0,01$), esgotamento mental ($\rho = -0,39$; $p = 0,00$) e falta de reconhecimento ($\rho = -0,51$; $p = 0,00$). Assim, quanto maiores os escores para gestão coletiva (indicando predominância do estilo), menores os escores dos três referidos fatores (menor risco nesses fatores).

Foi encontrada correlação positiva entre falta de sentido e os fatores esgotamento mental ($\rho = 0,50$; $p = 0,00$), falta de reconhecimento ($\rho = 0,47$; $p = 0,00$), danos psicológicos ($\rho = 0,42$; $p = 0,00$) e danos sociais ($\rho = 0,30$; $p = 0,02$). Dessa forma, quanto maiores as médias para falta de sentido, maiores as médias para os quatro fatores citados (maiores os escores referentes a risco).

O esgotamento mental correlacionou-se positivamente com falta de sentido ($\rho = 0,50$; $p = 0,00$), falta de reconhecimento ($\rho = 0,58$; $p = 0,00$), danos psicológicos ($\rho = 0,64$; $p = 0,00$), danos sociais ($\rho = 0,63$; $p = 0,00$) e danos físicos ($\rho = 0,61$; $p = 0,00$). Logo, quanto maiores os escores para falta de reconhecimento (maior risco nesse fator), maiores os escores para os outros cinco fatores supracitados (maior risco em cada um).

Quanto à falta de reconhecimento, constatou-se correlação positiva com danos psicológicos ($\rho = 0,46$; $p = 0,00$), sociais ($\rho = 0,41$; $p = 0,00$) e físicos ($\rho = 0,45$; $p = 0,00$). Assim, quanto maior a falta de reconhecimento no trabalho, maiores os três referidos danos à saúde dos trabalhadores (maior risco desses danos aparecerem). As informações completas sobre as correlações entre as variáveis encontram-se na Tabela 12.

Tabela 12
Correlações entre Variáveis

Variáveis		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Divisão social	ρ de Spearman	1	,399**	-,469**	,699**	-,267	-,347*	-,524**	-,141	-,074	-,209
	Significância	-	,003	,000	,000	,053	,011	,000	,313	,600	,132
2. Divisão de tarefas	ρ de Spearman	,399**	1,000	-,187	,473**	-,296*	-,477**	-,325*	-,505**	-,176	-,402**
	Significância	,003	-	,179	,000	,031	,000	,018	,000	,207	,003
3. Gestão gerencialista	ρ de Spearman	-,469**	-,187	1	-,526**	,416**	,423**	,686**	,255	,139	,200
	Significância	,000	,179	-	,000	,002	,002	,000	,066	,322	,151
4. Gestão coletivista	ρ de Spearman	,699**	,473**	-,526**	1	-,333*	-,391**	-,513**	-,157	,066	-,116
	Significância	,000	,000	,000	-	,015	,004	,000	,263	,639	,408
5. Falta de	ρ de Spearman	-,267	-,296*	,416**	-,333*	1	,504**	,470**	,423**	,306*	,232

sentido	Significância	,053	,031	,002	,015	-	,000	,000	,002	,026	,095
6. Esgotamento	ρ de Spearman	-,347*	-,477**	,423**	-,391**	,504**	1	,587**	,643**	,633**	,615**
	Significância	,011	,000	,002	,004	,000	-	,000	,000	,000	,000
7. Falta de reconhecimento	ρ de Spearman	-,524**	-,325*	,686**	-,513**	,470**	,587**	1	,460**	,414**	,453**
	Significância	,000	,018	,000	,000	,000	,000	-	,001	,002	,001
8. Danos psicológicos	ρ de Spearman	-,141	-,505**	,255	-,157	,423**	,643**	,460**	1	,622**	,601**
	Significância	,313	,000	,066	,263	,002	,000	,001	-	,000	,000
9. Danos sociais	ρ de Spearman	-,074	-,176	,139	,066	,306*	,633**	,414**	,622**	1	,482**
	Significância	,600	,207	,322	,639	,026	,000	,002	,000	-	,000
10. Danos físicos	ρ de Spearman	-,209	-,402**	,200	-,116	,232	,615**	,453**	,601**	,482**	1
	Significância	,132	,003	,151	,408	,095	,000	,001	,000	,000	-

Nota. ** A correlação é significativa no nível 0,01. * A correlação é significativa no nível 0,05

Foi realizado ainda o mesmo teste de correlação para averiguar a associação entre as variáveis do PROART e as variáveis sociodemográficas e laborais idade, escolaridade e tempo de serviço na instituição. Contudo, houve apenas uma relação significativa: danos sociais se associaram negativamente à escolaridade, de forma que, quanto maior a escolaridade, menores os danos sociais ($\rho = -0,310$; $p = 0,025$).

Observou-se ainda que participantes do sexo feminino tiveram médias significativamente mais elevadas com relação à variável desfecho risco físico (média = 3,18; $dp = 1,12$). Isso significa maior gravidade de danos em relação a essa variável nas mulheres do que nos homens (média = 2,61; $dp = 0,88$). O teste t mostrou que, considerando a hipótese nula verdadeira, tal resultado seria pouco provável ($t = 2,00$; $p = 0,05$).

Discussão

Os altos riscos observados no fator divisão de tarefas merecem especial atenção e remetem a um choque entre a organização prescrita e a real do trabalho. A política vigente prevê a variação do número de agentes de acordo com o perfil e as necessidades pedagógicas dos adolescentes (Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2006).

Porém, as elevadas médias dos itens desse fator remetem à precarização do trabalho, envolvendo déficit de pessoal e de materiais, corroborando os achados de Kersting (2016).

A precarização do trabalho traz consequências. Conforme Dejours (2001), ocorre o aumento do sofrimento subjetivo e a neutralização da mobilização coletiva contra esse sofrimento. Assim, os trabalhadores recorrem a estratégias defensivas, como a do silêncio, que envolve uma desistência de reivindicar melhores condições e modificações na organização do trabalho. Acabam intensificando o trabalho (o que se comprova pelo elevado percentual de agentes que faz hora extra: 71,7%) e atuando de forma individualista. Há uma tendência nesse sentido na atualidade, apontando para o desaparecimento dos coletivos de trabalho (Merlo, 2014). Isso pode ajudar a explicar, mesmo que parcialmente, as dificuldades de comunicação apontadas em relação à divisão social.

As relações que o fator divisão de tarefas e o fator divisão social (que tratam da organização do trabalho) estabeleceram com estilos de gestão, sofrimento patogênico e danos psicossociais estão de acordo com o previsto por Facas (2013) e com o modelo teórico da PdT. A classificação de risco alto em ambos os fatores da EOT sugere intervenções imediatas nas causas, com objetivo de elimina-las ou atenuá-las (Facas et al., 2015; Facas, 2013).

Uma das intervenções possíveis envolve a constituição e fomento de espaços de discussão. Isso permitiria o estabelecimento de uma capacidade normativa no coletivo de agentes, de forma que novas regras de trabalho pudessem surgir e que se passasse do individualismo à cooperação (Dejours, 2005). A cooperação não é algo que se dá automaticamente, depende da disposição daqueles que ocupam função de gestores.

Estes precisam garantir espaços de deliberação os quais ofereçam a possibilidade de renovação da organização do trabalho, seja por consenso ou arbitragem (Dejours, 2016).

Esse ponto, porém, pode estar sendo prejudicado pelo estilo de gestão gerencialista, cuja presença foi moderada na instituição estudada. Esse resultado aponta para a centralidade das decisões na figura do gestor. Além disso, é caracterizado pela valorização das regras em detrimento dos sujeitos, pela burocracia, por um sistema disciplinar rígido e por alto controle do trabalho (Facas et al., 2015).

O estilo de gestão, conforme Facas (2013), é preditor dos riscos de sofrimento patogênico. Corroborando essa afirmação, neste estudo, a gestão gerencialista esteve relacionada à falta de sentido, falta de reconhecimento e esgotamento mental – aspectos relacionados ao sofrimento patogênico. Dessa forma, reforça-se que uma intervenção no sentido de promover as características do estilo de gestão coletivo pode ser benéfica aos trabalhadores. Esse estilo tem como características: relações de troca bem estabelecidas entre os sujeitos, valorização da criatividade e da inovação, promoção do bem-estar das pessoas, flexibilidade nos níveis hierárquicos e valorização do reconhecimento (Facas et al., 2015).

Apesar do predomínio de risco baixo em relação à falta de reconhecimento, falta de sentido, danos psicológicos e danos sociais, é preciso atentar que, em todos esses fatores, houve uma distribuição alta de indivíduos em risco médio (acima de 30%). Somam-se a esses, esgotamento mental e danos físicos, que tiveram predominância de indivíduos na classificação de risco médio. Para ambos os fatores, também houve uma distribuição importante de indivíduos em risco alto (acima de 20%). Risco médio em relação aos fatores que compõe o sofrimento patogênico e em relação aos danos psicossociais significa necessidade de intervenções a curto e médio prazo, tendo em vista ser uma situação limite (Facas et al., 2015).

A associação inversa entre divisão social e escolaridade sugere que o nível de instrução pode ser um fator de influência na organização do trabalho. Considerando que a divisão social avalia aspectos como comunicação, autonomia e participação, talvez a escolaridade possa agir de forma protetiva diante das dificuldades institucionais nesse quesito. Supõe-se que pessoas de maior escolaridade possam ter sua opinião levada mais em conta ou podem fazer sua opinião ser considerada em certas circunstâncias. Dessa forma, isso interviria na divisão entre quem pensa e quem executa a tarefa, cisão estabelecida desde a ascensão do sistema de organização do trabalho taylorista (Cattani, 2002).

A gravidade dos danos físicos ter sido significativamente maior no sexo feminino aponta para questões de gênero no trabalho. Pereira e Souza (2016) discutem o *burnout* e os sintomas físicos em mulheres que exercem profissões de cuidado. Afirmam que ambos podem estar relacionados com a impossibilidade de realizar o trabalho de cuidado conforme o idealizado e com o não reconhecimento desse trabalho. Como os danos físicos estiveram relacionados ao esgotamento e à falta de reconhecimento, as questões levantadas pelas autoras podem explicar a diferenças entre homens e mulheres no que tange a esse tipo de dano.

Considerações finais

Este artigo objetivou levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores no RS, bem como investigar associações dos fatores entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais. Observou-se situações de risco alto e médio, principalmente, em relação às variáveis divisão social, divisão de tarefas, danos físicos e esgotamento mental, demandando intervenções. Além disso, encontrou-se

associações entre as variáveis estudadas que podem contribuir para futuras ações com foco nos riscos.

Entretanto, algumas limitações deste estudo podem ser apontadas. Primeiramente, em razão dos resultados levantados, sustenta-se a necessidade de ampliação da amostra para maior robustez dos dados. Também seria interessante o estudo de outros CASE, de forma que possam ser realizadas comparações que elucidem melhor os aspectos relativos a fatores de risco e proteção.

Em segundo lugar, tendo em vista o que foi discutido em relação aos danos psicossociais e ao sofrimento patológico, sugere-se pesquisas qualitativas que possam elucidar os tipos de estratégias de defesa que têm sido usadas entre os agentes da FASE. Esse ponto é de difícil compreensão em uma pesquisa quantitativa. Abreo, Vinuto e Gonçalves (2017), por exemplo, verificaram que a estratégia do cinismo viril faz parte da dinâmica de trabalho de agentes no Rio de Janeiro e tem consequências importantes inclusive na relação estabelecida com os adolescentes. Esta e outras estratégias precisam ser investigadas, de forma que possam ser promovidas formas de mobilização subjetiva, mais adequadas na transformação do sofrimento inerente ao trabalho.

Cabe ressaltar, por fim, que a crise econômica enfrentada pelo país e pelo estado, de forma alguma deve sustentar o argumento de que mudanças na FASE não são viáveis. As mudanças necessárias são na organização do trabalho e na gestão, não dependendo somente de questões financeiras. Ademais, assumir o que Dejours chama de “*management cooperativo*”, por meio do investimento no reestabelecimento da cooperação vertical e horizontal, tem impacto positivo na eficiência e produtividade (Dejours, 2016).

Referências

- Abreo, L. D. O., Vinuto, J., & Gonçalves, H. S. (2017). No fio da navalha: efeitos da masculinidade e virilidade no trabalho de agentes socioeducativos. *Revista Do Programa de Pós-Graduação Em Sociologia Da USP*, 24(1), 54–77.
- Albuquerque, B. S. de. (2017). O agente de segurança socioeducativo: reflexões sobre a relação adulto e adolescente no contexto socioeducativo. *Psicologia Em Revista*, 23(1), 237–255.
- Beck, C. L. C., Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. de S., Prochnow, A., & Urbanetto, J. de S. (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>
- Cattani, A. D. (2002). Taylorismo. In A. D. Cattani (Ed.), *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico* (pp. 309–311). Porto Alegre: Vozes.
- Cozby, P. C. (2013). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1988). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (3a ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2001). *A Banalização da Injustiça Social* (4a ed.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano* (5a ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar* (p. 332). Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

- Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M. B., & Araujo, L. K. R. (2015). Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In A. M. Mendes, J. K. Monteiro, & F. O. Vieira (Eds.), *Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas* (pp. 233–255). Curitiba: Juruá.
- Feijó, F. R. (2015). *Saúde Mental e Qualidade de Vida em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Estado do Rio Grande do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Retrieved from <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/132899>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos. Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul. (2014). Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade do Rio Grande do Sul (PEMSEIS). Porto Alegre. Retrieved from http://www.fase.rs.gov.br/wp/wp-content/uploads/2014/10/PEMSEIS_v11.pdf
- Greco, P. B. T., Lopes, L. F. D., Magnago, T. S. B. de S., Prochnow, A., Tavares, J. P., & Viero, N. C. (2012). Estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5), 1–8. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000500020>
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. de S., Urbanetto, J. de S., Luz, E. M. F. da, & Prochnow, A. (2015). Prevalência de distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, 68(1), 93–101.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización,

- historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Kersting, I. (2016). “*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 de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Retrieved from
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/152725/001009329.pdf?sequence=1>
- Macêdo, K. B., & Bueno, M. (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho : de Dejours às pesquisas brasileiras. *Estudos Contemporâneos Da Subjetividade*, 2(2), 306–318.
- Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christophe Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34–38. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>
- Merlo, Á. R. C. (2014). Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In Á. R. C. Merlo, C. G. Bottega, & K. V. Perez (Eds.), *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 12–29). Evangraf.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. B. Mendes, & Á. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 153–157). Curitiba: Juruá.
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9, 1–21.
- Organização Internacional do Trabalho. (2010). Riscos emergentes e novas formas de

- prevenção num mundo de trabalho em mudança. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/
- Pereira, M. A. D., & Sousa, L. M. de. (2016). Sofrimento psíquico, gênero e o trabalho na área do cuidado. In K. B. Macêdo, J. G. de Lima, A. R. D. Fleury, & C. M. S. Carneiro (Eds.), *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar* (pp. 275–285). Ed. da PUC Goiás.
- Pires, C. N. C. (2018). *As influências das práticas de gestão nas vivências de sofrimento no trabalho dos subordinados em um órgão do poder judiciário com atuação em goiás*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, GO, Brasil.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5th ed.). Porto Alegre: Penso.
- Secretaria Especial dos Direitos Humanos. (2006). *Sistema nacional de atendimento socioeducativo - SINASE*. Brasília. Retrieved from <http://www.conselhodacrianca.al.gov.br/sala-de-imprensa/publicacoes/sinase.pdf>

Artigo 2

Violência Relacionada ao Trabalho de Agentes Socioeducadores no Rio Grande do Sul

Resumo

O objetivo deste artigo foi avaliar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo (FASE) atuantes no estado do RS. Posteriormente, procurou explorar possíveis associações entre as variáveis estudadas. Foi utilizada uma abordagem metodológica quantitativa, descritiva e correlacional. Os instrumentos usados para a coleta de dados foram um questionário sociodemográfico e laboral, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e o Questionário de Atos Negativos (QAN). Estes instrumentos foram respondidos por 53 agentes socioeducadores. Dentre os achados, identificou-se que o assédio moral foi a principal forma de violência encontrada. Os dados demonstraram que 62,3% dos trabalhadores sofreram assédio moral, 32,1% outras formas de violência pontuais e 5,7% não sofreram violência relacionada ao trabalho. Quanto às outras formas de violência, 45,2% dos trabalhadores referiram terem sido vítimas de privação de direitos relacionados ao trabalho. Outros 18,9% foram alvo de atenção sexual indesejada e 9,4% de violência física. Todas as variáveis do PROART – dentre as quais destacam-se danos psicológicos, danos físicos e danos sociais – apresentaram correlação significativa com a variável assédio moral. Essas associações confirmam o assédio enquanto fator de risco psicossocial. Conclui-se que há uma demanda por intervenção urgente, visando a preservação da saúde dos trabalhadores e a qualidade do trabalho prestado.

Palavras-chave: violência no trabalho, assédio moral, trabalho, agente socioeducador.

Work-Related Violence of Juvenile Correctional Officers in Rio Grande do Sul

Abstract

The aim of this article was to evaluate indicators of work-related violence present in the practice of juvenile correctional officers working in the state of RS. Subsequently, to explore associations between the studied variables. A quantitative, descriptive and correlational methodological approach was used. The instruments used for data collection were a socio-demographic and labor questionnaire, the Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) and the Negative Acts Questionnaire (NAQ). These instruments were answered by 53 juvenile correctional officers. It was identified that bullying was the main form of violence found. The data showed that 62.3% of the workers suffered mobbing, 32.1% other forms of punctual violence and 5.7% did not suffer work-related violence. As for other forms of violence, 45.2% of workers reported having been victims of work-related deprivation. Another 18.9% were the target of undesired sexual attention and 9.4% of physical violence. All PROART variables - such as psychological damages, physical damage and social damages - showed a significant correlation with the variable mobbing. These associations confirm mobbing as a psychosocial risk factor. It is concluded that there is a demand for urgent intervention, aiming at the workers' health preservation and the quality of work done.

Key words: violence at work, mobbing, work, juvenile correctional officers.

Introdução

A violência pode ser definida como um ato que envolve a utilização de força física ou de poder na forma real ou na forma de ameaça, podendo causar danos físicos e psicológicos e até a morte (Organização Mundial da Saúde, 2002, 2014). Práticas

violentas no ambiente laboral têm se mostrado cada vez mais naturalizadas (Mendonça, Siqueira, Santos, & Medeiros, 2018). Impactaram nesse processo as mudanças no mundo do trabalho – tais como jornadas prolongadas, baixos salários, dessindicalização e demissões massivas – desencadeadas por transformações políticas, econômicas e sociais (Barreto & Heloani, 2014).

Nunes e Oliveira (2008) distinguem três diferentes nomenclaturas: violência do trabalho, violência no trabalho e violência relacionada ao trabalho. A violência do trabalho faz alusão a uma organização laboral produtora de sofrimento, enquanto a violência no trabalho se refere a agressões propriamente ditas sofridas no local de desempenho das atividades. A violência relacionada ao trabalho abrange as anteriores, por essa razão, é o termo preferencialmente utilizado neste estudo.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define uma classificação de diferentes tipos de violência praticados em qualquer âmbito. Quanto à natureza dos atos violentos, estes podem ser tipificados em: físicos (por meio do emprego da força), psicológicos (por meio de ameaça ou agressão verbal), sexuais (por meio de comportamentos indesejados de natureza sexual) e envolvendo privação ou negligência (por meio da privação de direitos) (OMS, 2002).

Estudos com diferentes categorias profissionais, como professores de escolas privadas (Costa, Diniz, Hadad & Tosta, 2016), delegados da polícia (Oliveira, Araújo, & Carvalho, 2015), servidores da área da saúde (Lautert, Marziale, Pai, Souza, & Tavares, 2015; Silva, Aquino, & Pinto, 2014) são alguns exemplos de campos em que já se buscou, recentemente, identificar essas situações de violência. Dentre os achados, constatou-se a ocorrência do fenômeno da violência, impactando negativamente na saúde física e mental do trabalhador (Costa et al., 2016), inclusive, em certos casos, ocasionando o afastamento do trabalho (Oliveira et al., 2015).

Dentre as formas de violência mais comumente estudadas no campo do trabalho, o assédio moral merece destaque, tendo sido pesquisado sob o termo *mobbing*, por Heinz Leymann, desde a década de 1980 (Barreto & Heloani, 2014). O assédio moral é compreendido como um processo que se dá nas relações de trabalho, caracterizado por um conjunto de atos hostis que se repetem ao longo do tempo e que atingem a dignidade, ofendem ou prejudicam o alvo das hostilizações, apresentando-se na forma de assédio moral interpessoal e organizacional (Soboll, 2017).

O assédio moral interpessoal está relacionado com a identificação de um agressor e um alvo específico (Soboll, 2008, 2017). Já, o assédio moral organizacional tem alvo generalizado e está relacionado a políticas e a práticas de gestão abusivas visando obediência e dedicação total, permitindo o aumento da produtividade (Araujo, 2006; Soboll, 2017). Ambas as formas, interpessoal e organizacional, são manifestações possíveis e não excludentes de assédio moral (Soboll, 2017).

Apesar de presumir-se que o assédio seja tão antigo quanto o próprio trabalho (Tolfo, Nunes, & Fabro, 2015), este tem sido tratado por pesquisadores e organismos internacionais como um fator de risco emergente, dentro do âmbito dos chamados fatores de risco psicossociais (Aytac, Dursun, & Gokce, 2017; European Agency for Safety and Health at Work, 2007; Organização Internacional do Trabalho, 2010). Tais fatores têm relação com a organização do trabalho, com os estilos de gestão, com a realização da tarefa, com a participação dos trabalhadores, com as relações sociais no trabalho, entre outros. Podem ocasionar danos à saúde dos trabalhadores (Gil-Monte, 2012; Jiménez, 2011; Neto, 2015), além de impactar nas finanças e na produtividade das instituições (Kline & Lewis, 2018).

Sabe-se que o assédio moral traz diversas consequências à saúde a curto e a longo prazo. Barreto e Heloani (2014), por exemplo, constataram em pesquisa recente

que sintomas relacionados a medo, ansiedade, irritabilidade, esquecimento e dores nas costas foram comuns entre os trabalhadores estudados. Einarsen e Nielsen (2014), em um estudo longitudinal, averiguaram que a percepção de atos negativos foi preditora de sintomas de ansiedade e depressão após 5 anos passados dos eventos. Os mesmos autores ainda comprovaram que a percepção de ser vítima de assédio moral foi preditora de sintomas de depressão em homens após o mesmo período. A exposição ao assédio, em outro estudo, foi preditora de transtorno de estresse pós-traumático (Laschinger & Nosko, 2013).

O trabalho dos agentes socioeducadores – nomenclatura utilizada no Estado do Rio Grande do Sul (RS) para os trabalhadores que atuam junto a adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa na Fundação de Atendimento Sócio-Educativo (FASE) – exige lidar com violência cotidianamente. Há risco de sofrer agressão (o que exige um estado de alerta constante e uma necessidade de contenção de adolescentes), bem como de rebeliões e de tentativas de resgate dos adolescentes ligados ao crime organizado (Greco et al., 2012; Soares, 2013).

Há estudos sobre essa população (Greco, Luz, Magnago, Prochnow & Urbanetto, 2015; Beck, Greco, Magnago, Prochnow & Urbanetto, 2013; Greco et al., 2012) demonstrando a existência de estresse psicossocial, falta de controle sobre os processos de trabalho e excesso de horas extras (Kersting, 2016), tendo como desfecho a ocorrência de sintomas relacionados a transtornos psíquicos menores. Apesar desses achados, não foram encontrados nos portais de pesquisa e bases de dados (BVS Saúde, Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES) estudos quantitativos especificamente sobre vivências de violência relacionada ao trabalho, tampouco especificamente sobre o assédio moral.

A violência que os agentes enfrentam no trabalho pode vir a suscitar estratégias defensivas. Dependendo do tipo de estratégia, pode haver uma tendência à geração de mais violência, o que significaria uma falência do viés socioeducativo do serviço (L. D. O. Abreo et al., 2017). Assim, os dados desta pesquisa podem ser utilizados como subsídios importantes, por técnicos e por gestores, para o desenvolvimento de intervenções nas condições de trabalho dos agentes socioeducadores e qualificação do serviço prestado.

Os resultados deste artigo são parte de uma pesquisa maior intitulada: “Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo”. O estudo mais amplo referido foi realizado numa parceria entre UNISINOS e FASE. O objetivo desse estudo maior foi levantar possíveis fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores do RS. Este artigo objetivou avaliar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores da FASE em Centros de Atendimento Socioeducativo (CASE) localizados no estado do RS. Posteriormente, procurou explorar possíveis associações entre as variáveis estudadas.

Método

Delineamento

Este estudo é transversal, quantitativo, de caráter descritivo e correlacional (Sampieri et al., 2013).

Participantes

A amostra foi constituída por 53 agentes socioeducadores que atuam no estado do RS. Outras características serão descritas nos resultados.

O tipo de amostragem utilizado foi o não-probabilístico acidental (Cozby, 2013). Os critérios de inclusão no estudo foram: exercer a função de agente socioeducador e estar trabalhando há, pelo menos, 6 meses na instituição. O critério de tempo se justifica em virtude da utilização do Questionário de Atos Negativos, instrumento que questiona acerca de situações referentes ao último semestre (Aquino, Pinto, & Silva, 2017).

Procurou-se avaliar três diferentes realidades de CASE – que são os locais nos quais atuam os agentes e onde os adolescentes cumprem medida socioeducativa – uma na capital, uma na região metropolitana e uma no interior do estado. Os CASE foram escolhidos por conveniência. Todos têm em comum o fato de receberem população de adolescentes do sexo masculino.

Não foi possível atingir o número necessário de participantes que, segundo o *software* STATS 2.0, deveria ser 154 agentes para um nível de confiança de 95%. Todavia, os dados obtidos são importantes para ampliar a compreensão da violência no ambiente de trabalho. Estudos apontaram (L. D. O. Abreo et al., 2017; Beck et al., 2013; Kersting, 2016; Santos, 2017; Soares, 2013) para esse fenômeno de diferentes formas, porém, neste artigo, há o fator inédito da aplicação de instrumento específico para mensurar a violência nessa população. Além disso, a amostra obtida está, de acordo com o *software* STATS, dentro de um nível de confiança de 80%.

Procedimentos de coleta de dados e procedimentos éticos

Como referido anteriormente, o presente estudo está vinculado a um projeto maior. O projeto mais amplo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNISINOS e ao setor administrativo da FASE. Foi aprovado com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de número 80675717.0.0000.5344. A

FASE, por sua vez, também consentiu com a realização da pesquisa por meio de carta de anuência.

Os agentes socioeducadores foram convidados a participar do estudo em visitas realizadas pelos pesquisadores na instituição em diferentes turnos de trabalho. Essas visitas também objetivaram: a aproximação do campo por parte dos pesquisadores, a apresentação do grupo de pesquisa e a explicação dos objetivos do estudo. Também foram produzidos vídeos e cartazes para reforço não presencial do convite.

Os instrumentos de pesquisa foram oferecidos por meio físico (impressos) aos agentes que se voluntariaram. Foram deixadas duas urnas na instituição, a fim de que os agentes pudessem responder em horário compatível com sua atividade e depositar os questionários de forma sigilosa em uma delas e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) na outra. Os participantes tiveram acesso ao TCLE em duas vias, juntamente com os instrumentos. O documento indicava os objetivos do estudo, informava sobre a participação voluntária, sobre a livre desistência a qualquer tempo e sobre a confidencialidade dos dados. Contava, ainda, com os contatos da coordenação do grupo de pesquisa e oportunizava a possibilidade de escuta e encaminhamento caso o participante sentisse necessidade.

Instrumentos

Para coleta de dados nesta pesquisa, utilizaram-se os seguintes instrumentos: questionário sociodemográfico e laboral, Questionário de Atos Negativos (QAN) e Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). O questionário sociodemográfico e laboral foi elaborado pelos pesquisadores a partir do que consta no PROART. Visou constituir uma caracterização da amostra por meio do

levantamento de informações como idade, escolaridade, sexo, estado civil, tempo de trabalho na instituição e carga horária desempenhada.

O QAN é um instrumento que avalia a exposição a atos negativos relacionados a violência e assédio moral no trabalho. Foi desenvolvido no grupo de estudos sobre o assédio moral de Bergen, Noruega, por Einarsen e colaboradores (Notelaers, Einarsen, De Witte, & Vermut, 2006). Foi validado no Brasil por Maciel e Gonçalves (2008).

Em um primeiro momento, o respondente é convidado a avaliar, na forma de escala *likert* de 5 pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente) se foi alvo das situações das violências elencadas nos itens da escala. Essa etapa permite um diagnóstico de situações pontuais de violência ou de assédio moral propriamente dito (assédio objetivo). Posteriormente, uma definição de assédio moral no trabalho é proposta, seguida de perguntas abertas que buscam averiguar a auto percepção (assédio subjetivo) acerca da exposição a esse fenômeno como vítima ou observador.

Neste estudo, utilizou-se a versão longa do QAN, contendo 29 itens, que apresentou alpha de Crombach de 0,92. Propôs-se o acréscimo de dois itens relativos à violência física, devido à realidade ligada fortemente a esse tipo de violência que o trabalho de agente socioeducador impõe (Soares, 2013). Os itens acrescentados foram, respectivamente: “sofreu qualquer tipo de agressão física sem arma, por exemplo, tapa, soco, chute, beliscão, dentre outros’ e “sofreu algum tipo de agressão física com arma, por exemplo, esfaqueamento ou tiro”. O valor do alpha permaneceu o mesmo com o acréscimo dos dois itens.

O PROART é um instrumento, fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho (PdT), que permite avaliar os riscos psicossociais presentes no trabalho e os danos na saúde, bem como identificar relações causais entre os diferentes fatores das escalas que

o compõe. Foi desenvolvido por Facas (2013) e validado pelo mesmo autor e colaboradores (Facas et al., 2015). É composto por quatro escalas que totalizam 92 questões fechadas e 3 questões abertas. Os itens fechados devem ser respondidos por meio de uma escala Likert de 5 pontos.

As escalas que compõe o PROART são: Escala de Organização do Trabalho (EOT), Escala de Estilos de Gestão (EEG), Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT). A EOT afere os fatores “divisão de tarefas” – que diz respeito aos ritmos, prazos e condições de execução de tarefas – e “divisão social do trabalho”, que diz respeito a comunicação, autonomia, avaliação e participação no trabalho.

A EEG mede os estilos “gerencialista” e “coletivo”. O estilo gerencialista caracteriza-se por posturas disciplinares rígidas, centralização e burocracia. O estilo coletivo, pressupõe maior troca de informações e interação profissional, possibilidades de expressão da criatividade e inovação. A ESPT avalia a “falta de sentido do trabalho”, o “esgotamento mental” e a “falta de reconhecimento”. A EDT é uma escala de desfecho de exposição aos riscos. Ela estima “danos psicológicos”, “danos sociais” e “danos físicos” na amostra (Facas et al., 2015). Todos os fatores avaliados obtiveram índices satisfatórios de consistência interna, entre 0,83 e 0,93.

Procedimentos de análise de dados

Todas as análises foram realizadas no *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows* (versão 22). A análise descritiva objetivou verificar os valores obtidos nas escalas por meio de medidas de tendência central e de dispersão (média, desvio padrão e frequência).

A partir da pontuação oriunda das respostas aos itens da escala, foi possível a criação de três variáveis categóricas: “não sofreu violência ou assédio”, “sofreu violência psicológica” e “sofreu assédio moral” (Pooli & Monteiro, 2018). O critério teórico permite a criação de tais variáveis, visto que a violência é pontual e o assédio tem uma frequência e persistência em relação ao tempo (Soboll, 2017).

Criou-se, a partir dos itens da escala, variáveis para que fosse possível identificar e mensurar as diferentes formas de violência, de acordo com a tipificação proposta pela OMS. Dessa forma, foi avaliada, individualmente, a frequência das seguintes formas de violência: física, psicológica, sexual, privação ou negligência.

A violência física foi composta pelos itens 10, 12, 30, 31. Já a violência sexual foi avaliada pelo item 2 da escala. A privação, compreendida como sendo a retenção de informações, direitos ou de tarefas no trabalho, foi composta pelos itens 1, 5, 7 e 24 do instrumento. O restante dos itens refere-se à violência psicológica. Esta, contudo, quando se dá no trabalho e de forma recorrente, passa a ser compreendida como assédio moral.

A confirmação de algum ato negativo já configura presença de violência (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). O assédio ocorre em um contínuo, agravando-se de acordo com o aumento dos atos hostis (Soboll, 2008). Assim, aqueles participantes que responderam aos itens com “nunca” (pontuação 1) foram categorizados na variável “não sofreram violência”. Aqueles que responderam “de vez em quando” foram categorizados como “sofreram violência”. Finalmente, aqueles que responderam “mensalmente”, “semanalmente” ou “diariamente” (pontuação 3, 4 e 5 no questionário, respectivamente) foram categorizados na variável “sofreram assédio moral”, dada a periodicidade dos atos negativos apontados.

Pesquisas com esse instrumento (Aquino et al., 2017; Gonçalves, 2006; Pooli, 2016) têm trabalhado com duas dimensões em relação ao assédio moral: o assédio moral pessoal e o assédio moral relacionado ao trabalho. O assédio moral pessoal é composto por 20 itens (2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27) e o assédio moral relacionado ao trabalho é composto por 9 itens (1, 4, 5, 16, 19, 20, 22, 28, 29). As duas questões acrescentadas pelos pesquisadores, por se referirem à violência física, portanto pessoal, foram acrescentadas nas análises do fator assédio moral pessoal. Assim, foi possível verificar a predominância de atos hostis direcionados à pessoa ou ao seu trabalho.

A distribuição dos dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. Dada a constatação de que alguns dados se distribuíram de forma não-normal, o teste estatístico de Mann-Whitney foi realizado a fim de compreender diferenças entre médias de dois grupos independentes. Também foi realizado o qui-quadrado para a análise de variáveis categóricas. Possíveis correlações foram investigadas pelo teste de Spearman.

Resultados

Caracterização da amostra

Responderam aos instrumentos desta pesquisa 55 agentes socioeducadores. Dois respondentes foram excluídos, porque deixaram de preencher um número significativo de itens, prejudicando as análises. Portanto, a amostra final desta pesquisa foi composta por 53 agentes, dos quais 56,6% do sexo feminino e 43,4% do sexo masculino. A média de idade foi de 44,49 anos (dp=9,98).

A maioria dos participantes revelou ser casada (64,2%) e com, ao menos, 1 filho (73,6%). Quanto à escolaridade, 41,5% afirmaram ter ensino superior completo, 28,3%,

ter ensino superior incompleto, seguidos de 17% de pós-graduados e 11,3% que afirmaram ter ensino médio.

Em relação às características profissionais, a média de tempo trabalhando na instituição foi de 11,76 anos ($dp=9,33$). Cerca de 71,7% costumavam fazer horas extras. Já 13,2% trabalhavam em outro local além da FASE. Com relação a aspectos de saúde, 41,5% iniciou tratamento psiquiátrico ou psicológico após ingressar na instituição e em função de situações de trabalho. Precisamente 35,8% passaram a fazer uso de medicamentos a partir do tratamento de saúde mental procurado. Ainda, 71,7% já necessitaram afastar-se do trabalho. No último ano, 52,9%, afirmaram ter tido ao menos um problema de saúde relacionado ao trabalho.

Violência relacionada ao trabalho

Os dados levantados permitem afirmar que o assédio moral foi a principal forma de violência identificada. Nos últimos 6 meses, sofreram assédio moral, segundo o critério objetivo, 62,3% dos entrevistados. Outros 32,1% sofreram algum outro tipo de violência pontual. Apenas 5,7% não sofreram nenhuma violência. Se os itens 30 e 31 (acrescentados pelos pesquisadores) fossem retirados, a porcentagem de assediados permaneceria idêntica.

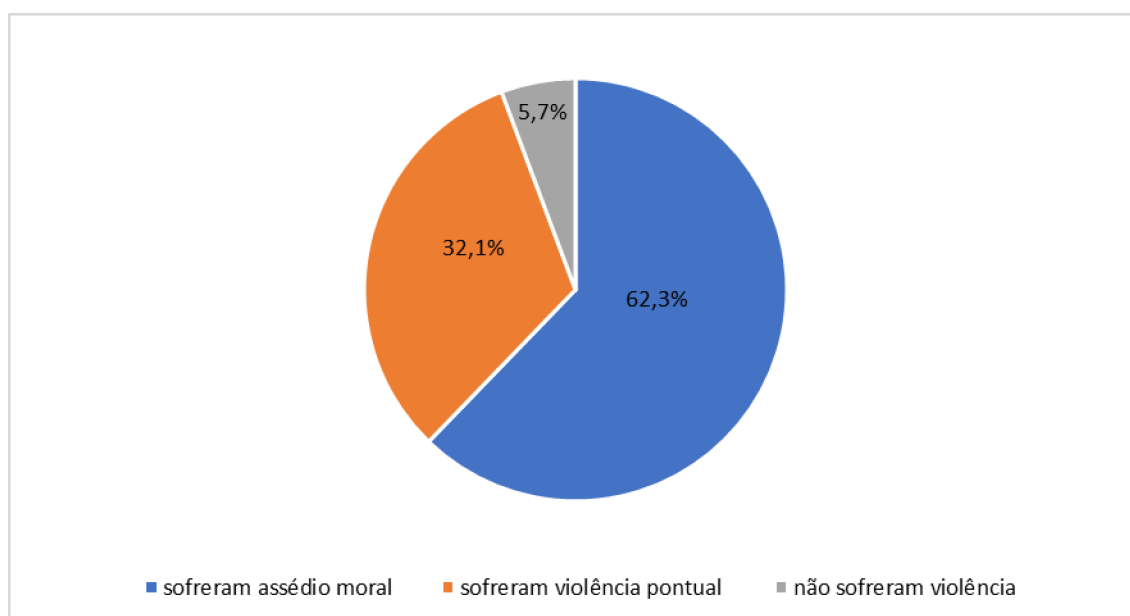


Figura 1. Distribuição dos dados de violência levantados.

A escala também permite que o participante se reconheça como vítima de assédio após exposição ao conceito de assédio moral. É o chamado assédio subjetivo. Assim, 34,0% afirmaram ter sofrido assédio, enquanto 66,0% afirmaram não ter sofrido.

Sobre as demais formas de violência averiguou-se que: em relação à violência sexual, 81,1% disseram não ter recebido nenhum tipo de atenção sexual indesejada, contra 18,9% que afirmaram ter recebido. Acerca da privação de direitos relacionados ao trabalho, 54,8% não experienciaram tal tipo de violência e, 45,2% vivenciaram. A respeito de violência física, 90,6% relataram nunca ter sofrido, enquanto 9,4% sofreram.

Em relação aos perpetradores do assédio, os principais apontados foram os superiores (28,3%) e os colegas de trabalho (17,0%). Maiores informações sobre esses dados podem ser conferidas na Tabela 13.

Tabela 13
Perpetradores do assédio

Sujeito citado como assediador		Porcentagem	Frequências
Superior	Sim	28,3%	15
	Não	71,7%	38
Colega	Sim	17,0	9
	Não	83,0%	44
Adolescente	Sim	13,2%	7
	Não	86,8%	46
Subordinado	Sim	3,8	2
	Não	96,2%	51

Das pessoas que referiram ter sofrido assédio moral, 84,9% não buscaram nenhum tipo de ajuda. Os que procuram (15,1%) citaram os seguintes meios de auxílio: judicial, sindicato, superiores hierárquicos, colegas e secretaria responsável pelos direitos humanos no estado. Cerca de 45% dos entrevistados afirmou ter testemunhado situações de assédio com terceiros no local de trabalho.

O instrumento também foi avaliado de acordo com seus fatores, a saber: assédio pessoal e assédio relacionado ao trabalho. A média para o assédio pessoal (QAN pessoal 31 itens) foi maior que para o assédio relacionado ao trabalho (QAN trabalho), mesmo quando não computados os dois itens acrescidos ao instrumento pelos pesquisadores (QAN pessoal 29 itens). A Tabela 14 demonstra as médias e desvios obtidos.

Tabela 14
Medidas de Tendência Central dos Fatores do QAN

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
QAN pessoal 31 itens	31,37	9,46	21	61
QAN pessoal 29 itens	29,13	9,23	19	56
QAN trabalho	16,16	6,33	9	29

Dentre os itens que compõe o fator QAN pessoal, aqueles que obtiveram maiores médias foram os que seguem: “foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre seus hábitos ou origens), suas atitudes ou sua vida privada” e “foi ignorado, excluído ou colocado na geladeira”. Entre os itens que formam o fator QAN trabalho, destacaram se com maiores médias: “alguém reteve informações que podem afetar seu desempenho no trabalho” e “foi exposto a uma carga de trabalho excessiva”. As médias e desvios de todos os itens podem ser conferidas na Tabela 15.

Tabela 15
Média dos Itens Ordenadas por Fatores em Ordem Decrescente de Médias

Fatores	Itens	Média	Desvio Padrão
QAN pessoal	8. Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre seus hábitos ou origens), suas atitudes ou sua vida privada.	2,02	1,18
	7. Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	2,00	1,17
	6. Espalharam boatos ou rumores sobre você.	1,94	1,00
	27. Houve tentativas de encontrar erros em suas tarefas.	1,89	1,03
	24. Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo: afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)	1,75	1,14
	14. Foi ignorado ou recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação.	1,72	0,84
	9. Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou	1,68	0,95

	demonstraram terrível de você).		
	15. Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	1,62	0,65
	21. Foram feitas alegações contra você.	1,55	0,82
	3. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.	1,51	0,82
	25. Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.	1,49	0,75
	13. Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.	1,45	0,50
	26. Foi ameaçado de ter sua vida tornada mais difícil como, por exemplo, exigência de horas extras, trabalho noturno, tarefas extraordinárias ou difíceis.	1,42	0,84
	12. Ameaças de violência ou abuso físico.	1,40	1,00
	10. Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem.	1,36	0,65
	11. Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho.	1,34	0,58
	2. Recebeu atenção sexual indesejada.	1,26	0,65
	18. Pessoas com quem você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”.	1,21	0,45
	23. Comentários ou comportamentos ofensivos em relação à sua raça ou etnia.	1,19	0,62
	30. Sofreu algum tipo de agressão física sem arma, por exemplo, tapa, soco, chute, beliscão, dentre outros.	1,17	0,47
	17. Recebeu mensagens, telefonemas ou correio eletrônico contendo insultos.	1,09	0,29
	31. Sofreu algum tipo de agressão física com arma, por exemplo, esfaqueamento ou tiro	1,08	0,26
	1. Alguém reteve informações que podem afetar seu desempenho no trabalho.	2,38	1,33
	28. Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.	2,08	1,19
	16. Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados.	2,00	1,03
	4. Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.	1,94	1,21
	22. Supervisão excessiva do seu trabalho.	1,89	1,28
QAN trabalho	5. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples	1,85	1,27
	29. transferido contra a sua vontade.	1,49	0,80
	20. Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido.	1,38	0,76
	19. Foi solicitado, sistematicamente, a realizar tarefas que claramente não fazem parte do seu trabalho, por exemplo, realizar serviços particulares de outras pessoas.	1,17	0,54

Foram realizados testes de qui-quadrado a fim de averiguar possíveis relações entre variáveis sociodemográficas e laborais e o assédio moral objetivo. Todavia, não foram encontradas correlações significativas dessa variável com as variáveis sexo, escolaridade e estado civil.

Os dados obtidos na pesquisa foram ainda submetidos ao teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov. Comportaram-se de forma não-normal e, portanto, foram realizados testes não-paramétricos. O teste de Mann-Whitney não revelou diferenças

significativas entre as médias do sexo masculino e feminino em relação assédio objetivo, tampouco revelou diferenças em relação ao estado civil.

Foi realizado o teste de correlação de Spearman entre a variável assédio moral (QAN total) e as variáveis mensuradas pelo PROART. Os coeficientes de correlação e a significância estatística podem ser verificados na Tabela 16.

Tabela 16
Correlações entre Variáveis Não-Paramétricas

Variáveis	DivSoc	DivTar	GGer	GCol.	FSent	Esg	FRec	DPsi	DSoc	DFís	
QAN	ρ de Spearman	-0,47**	-0,42**	0,61**	-0,48**	0,51**	0,71**	0,80**	0,54**	0,41**	0,54**
total	Significância	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota. ** A correlação é significativa no nível 0,01. As variáveis foram abreviadas da seguinte forma: divisão social (DivSoc), divisão de tarefas (DivTar), gestão gerencialista (GGer), gestão coletivista (GCol), falta de sentido (FSent), esgotamento (Esg), falta de reconhecimento (FRec), danos psicológicos (DPsi), danos sociais (DSoc) e danos físicos (DFís)

Houve correlação direta entre o QAN total e as variáveis gestão gerencialista, falta de sentido, esgotamento, falta de reconhecimento, danos psicológicos, danos sociais e danos físicos. Assim, quanto maior a incidência de assédio, maior o risco para todas as variáveis citadas.

Existiu, ainda, correlação inversa entre a variável QAN total e as variáveis da EOT (divisão social e divisão de tarefas). A associação inversa entre o assédio moral e as variáveis da EOT significa que, quanto maior a incidência de assédio moral, menores as médias para as variáveis da EOT. Nessa escala, diferentemente das outras escalas do PROART, médias menores significam maior gradação de risco, visto que, na escala *likert* de 1 a 5, quanto mais perto de 5, menor a gravidade dos riscos. Nas demais escalas, dá-se o inverso: quanto mais próximas de 5 as médias forem, maior a gradação do risco. Logo, interpreta-se esse achado da seguinte forma: à proporção que aumenta o assédio moral, aumenta a gravidade do risco para divisão social e divisão de tarefas.

Também se observou correlação inversa entre QAN total e gestão coletivista. Assim, quanto maiores os escores de assédio, menos característica é a presença do referido estilo de gestão.

Não houve correlação significativa da variável QAN total com as variáveis tempo de serviço e idade. Por essa razão, o coeficiente de correlação e a significância dessa correlação não constam na tabela anterior.

Discussão

Diante do objetivo geral deste estudo, que foi o de avaliar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores da FASE, poder-se-ia supor que os agentes, por atuarem muito proximamente aos adolescentes em conflito com a lei e pelas situações de contenção inerentes ao trabalho (Beck et al., 2013; Kersting, 2016; Lima, 2016; Santos, 2017), estariam mais expostos à violência física. Contudo, essa hipótese não se confirmou. Os itens 30 e 31, por exemplo, estiveram entre as menores médias do total de itens.

Os mesmos itens não determinaram o aumento das porcentagens em relação ao assédio objetivo, porquanto, se fossem suprimidos, o assédio moral objetivo manteria seu percentual. Fica, então, evidente que os atos hostis relacionados à violência física no ambiente de trabalho não constituíram a forma de violência mais frequente enfrentada pelos agentes no grupo estudado. Foi o assédio moral, um tipo específico de violência psicológica, o que mais prevaleceu. A violência física e a sexual, contudo, podem aparecer articuladas com o assédio moral em casos prolongados (Soboll, 2017).

A pesquisa demonstrou ainda que a violência relacionada ao trabalho do agente não necessariamente tem como principal perpetrador o adolescente. Especificamente em relação ao assédio moral, conforme a Tabela 13, este é praticado também por superiores e colegas, o que significa que há outras formas de assédio, como o vertical descendente

e o horizontal e não apenas o vertical ascendente (praticado pelo adolescente) como se poderia supor.

Um ponto interessante se refere à discrepância entre as porcentagens obtidas para assédio objetivo e subjetivo. Essa diferença, todavia, não é algo singular na literatura, tampouco a discussão acerca de possíveis motivos para isso. Maciel e Gonçalves (2008), por exemplo, referem a dificuldade de se reconhecer vítima de uma situação que sugere fragilidade e incompetência em administrá-la. Os achados de Abreo e colaboradores (2017) acerca do uso da estratégia defensiva do cinismo viril entre agentes socioeducadores do Rio de Janeiro corrobora com a ideia de que demonstrar uma suposta fraqueza, também entre esses trabalhadores, é algo evitado.

Chamam atenção os altos índices de participantes assediados que não procuraram nenhum auxílio (84,9%). Dentre os locais comentados por aqueles que procuraram ajuda, não foi citado nenhum tipo de serviço de ouvidoria, dispositivo que tem mostrado potencial no combate ao assédio moral nas instituições (Perissé, 2017). A pouca procura por ajuda diante do assédio moral confirma a ideia de se tratar de um fenômeno “invisível”, apesar de ocorrer em âmbito coletivo (Souza & Ducatti, 2017). Contribui com essa perspectiva, o fato de que apenas uma das testemunhas do assédio moral neste estudo afirmou ter oferecido apoio ao colega assediado.

Apesar da discussão levantada por Hirigoyen (2005) e de estudos internacionais recentes (Kostev, Rex, Waehlert, Hog, & Heilmaier, 2014; Maran, Bernardelli, & Varetto, 2018; Maraolo et al., 2017) apontando para uma prevalência maior de assédio entre mulheres, este estudo não apresentou tal diferença. O presente estudo se assemelha ao que foi visto em alguns trabalhos nacionais com outras amostras de trabalhadores (Jacoby & Monteiro, 2014; Pooli & Monteiro, 2018). Andrade e Assis (2018), em revisão de literatura, encontraram poucos estudos brasileiros que

certificassem uma maior prevalência estatística do assédio entre as mulheres. As autoras afirmam que há uma carência de produções que levantem esse tema no país.

A preponderância da média do QAN pessoal em relação ao QAN trabalho sugere que os atos hostis perpetrados pelos indivíduos se sobrepõem aos que dizem respeito à gestão. Tal fato pode ser determinado pelas características das instituições de socioeducação que, semelhantes a prisões e outras instituições totais, dispõem do recurso à agressividade e à virilidade como forma de manutenção da ordem (L. D. O. Abreo et al., 2017; Goffman, 1974).

Evidenciou-se que o assédio moral esteve associado com todas as variáveis das escalas do PROART. Assim sendo, a presença de assédio moral no trabalho dos agentes está relacionada com maiores riscos psicossociais para todos os fatores estudados e com maiores danos à saúde, exigindo intervenção como forma de prevenção em saúde. Destaca-se a correlação forte entre o assédio moral e as variáveis esgotamento e falta de reconhecimento, bem como correlações moderadas para com todas as demais variáveis do PROART.

A correlação que o assédio moral estabeleceu com a variável divisão social do trabalho sugere que aquela variável está diretamente associada com questões tais como: problemas de comunicação (entre os funcionários e desses com a gestão), falta de autonomia e latitude de decisão no trabalho e dificuldades no quesito avaliação de desempenho (Facas et al., 2015). De igual forma, a relação com danos sociais sugere o assédio associado a comportamentos de isolamento (o que auxilia na compreensão do dado referente à falta de procura por ajuda) e dificuldades nas relações familiares e sociais. Esse fato é discutido na literatura, que atribui à degradação do suporte social, consequente do assédio, o desenvolvimento de casos graves, inclusive de suicídio no trabalho (Oliveira, 2015).

A correlação entre assédio moral e danos sociais tem outro aspecto importante. Dentre os itens referentes a danos sociais na escala de danos psicossociais do PROART, um dos que apresentou a média mais elevada foi justamente o que alude à insensibilidade em relação aos colegas (categorizado como risco médio). Diante desse dado, é possível levantar a hipótese de que, para a amostra estudada, ter sofrido assédio moral pode vir a tornar a vítima indiferente aos outros colegas, inclusive àqueles que também são vítimas.

Estaria assim estabelecido um mecanismo de banalização do mal (Dejours, 2001), mediante o qual comportamentos que comumente seriam reprimidos pela maioria, são admitidos, podendo vir a se tornar normas de conduta ou mesmo valores dentro das instituições. O assédio moral se apresenta, no espaço estudado, como um sofrimento marcado por solidão e silêncio (Ferreira, 2008).

Os altos índices de trabalhadores que necessitaram buscar tratamento de saúde mental após ingressar na instituição (41,5%) e utilizar medicamento após a procura desse auxílio (35,8%) reforçam a ideia de que, também para o grupo estudado, a vivência de assédio moral degrada a saúde. Ao mesmo tempo, esse dado ajuda a compreender os elevados índices de respondentes que afirmam ter tido necessidade de se afastar do trabalho (71,7%). O assédio, conforme a literatura sugere, está relacionado com o absenteísmo (Kline & Lewis, 2018; Notelaers, Van der Heijden, Hoel, & Einarsen, 2018) e com sintomas de ansiedade e depressão persistentes no tempo (Einarsen & Nielsen, 2014).

Considerações finais

Este artigo teve como objetivo levantar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores e explorar possíveis

associações entre as variáveis estudadas. Apresentou achados de considerável relevância para o público estudado, sobretudo a evidência de que o assédio moral é a principal violência observada.

A presença de assédio moral, bem como de outras violências pontuais, demanda intervenção urgente, visando a preservação da saúde dos trabalhadores e a qualidade do trabalho prestado. As associações entre o assédio e todas as variáveis do PROART confirmam o assédio enquanto fator de risco psicossocial.

O estudo apresentou, todavia, algumas limitações. Sustenta-se a necessidade de ampliação da amostra para maior robustez dos dados além da realização de levantamentos com outros fatores psicossociais, tais como interface trabalho-casa, desenvolvimento de carreira (Cox, Griffiths, & Randall, 2003; Glina, 2010).

Sugere-se pesquisas qualitativas que possam elucidar os tipos de estratégias de defesa que têm sido usadas entre os agentes da FASE para lidar com o assédio moral, que foi amplamente identificado na amostra pesquisada. Esse ponto é de difícil compreensão em uma pesquisa quantitativa.

Referências

- Abreo, L. D. O., Vinuto, J., & Gonçalves, H. S. (2017). No fio da navalha: efeitos da masculinidade e virilidade no trabalho de agentes socioeducativos. *Revista Do Programa de Pós-Graduação Em Sociologia Da USP*, 24(1), 54–77.
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Rev Bras Saude Ocup*, 43, 11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Aquino, E. M. L., Pinto, I. C. de M., & Silva, I. V. (2017). Características psicométricas do negative acts questionnaire para detecção do assédio moral no trabalho: estudo

- avaliativo do instrumento com uma amostra de servidores estaduais de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42, 1–9. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e2.pdf>
- Araujo, A. R. de. (2006). *O assédio moral organizacional*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Aytac, S., Dursun, S., & Gokce, A. (2017). Mobbing as a psycho-social risk at work: a study in Turkey. In R. H. M. Goossens (Ed.) (pp. 369–376). Cham: Springer International Publishing.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In Á. R. C. Merlo, C. G. Bottega, & K. V. Perez (Eds.), *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 52–74). Porto Alegre: Evangraf.
- Beck, C. L. C., Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. de S., Prochnow, A., & Urbanetto, J. de S. (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>
- Costa, C., Diniz, A. M. A., Hadad, R. M., & Tosta, S. P. (2016). Situações de violência envolvendo o docente nas escolas particulares mineiras: análise exploratória sobre um tema recorrente. *Collectivus: Revista de Ciências Sociais*, 3(2), 156–181. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15648/Coll.2.2016.8>
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2003). A risk management approach to the prevention of work stress. In C. L. Cooper, M. J. Schabracq, & J. A. M. Winnubst (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd ed., pp. 191–206). Chichester: Wiley & Sons.
- Cozby, P. C. (2013). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo:

Atlas.

Dejours, C. (2001). *A Banalização da Injustiça Social* (4a ed.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.

Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2014). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>

European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo. Retrieved from <http://europa.eu>

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M. B., & Araujo, L. K. R. (2015). Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In A. M. Mendes, J. K. Monteiro, & F. O. Vieira (Eds.), *Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas* (pp. 233–255). Curitiba: Juruá.

Ferreira, J. B. (2008). Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In L. A. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp. 105–134). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicossociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241.

- Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Glina, D. M. R. (2010). Modelos teóricos de estresse e estresse no trabalho e repercussões na saúde do trabalhador. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 3–30). São Paulo: Roca.
- Goffman, E. (1974). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Gonçalves, R. C. (2006). *O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.
- Greco, P. B. T., Lopes, L. F. D., Magnago, T. S. B. de S., Prochnow, A., Tavares, J. P., & Viero, N. C. (2012). Estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5), 1–8. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000500020>
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. de S., Urbanetto, J. de S., Luz, E. M. F. da, & Prochnow, A. (2015). Prevalência de distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, 68(1), 93–101.
- Hirigoyen, M.-F. (2005). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (2nd ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J. K. (2014). Mobbing of working students. *Paidéia*, 24(57), 39–47. <https://doi.org/10.1590/1982-43272457201406>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Kersting, I. (2016). “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 de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Retrieved from <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/152725/001009329.pdf?sequence=1>
- Kline, R., & Lewis, D. (2018). The price of fear: estimating the financial cost of bullying and harassment to the NHS in England. *Public Money and Management*, 0962, 954–962. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1535044>
- Kostev, K., Rex, J., Waelert, L., Hog, D., & Heilmaier, C. (2014). Risk of psychiatric and neurological diseases in patients with workplace mobbing experience in Germany: a retrospective database analysis. *German Medical Science*, 12, 1–9. Retrieved from <https://www.egms.de/static/pdf/journals/gms/2014-12/000195.pdf>
- Laschinger, S., & Nosko, A. (2013). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 252–262.
- Lautert, L., Marziale, M. H. P., Pai, D. D., Souza, S. B. C. de, & Tavares, J. P. (2015). Violence, Burnout and Minor Psychiatric Disorders in Hospital Work. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 49(3), 457–464. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000300014>
- Lima, J. R. de. (2016). *Representações de agentes socioeducadores/as: um estudo baseado na análise crítica do discurso*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, MT, Brasil.
- Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a avaliação do negative acts questionnaire (NAQ) para o Brasil. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas*

- brasileiras* (pp. 167–186). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Maran, D. A., Bernardelli, S., & Varetto, A. (2018). Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. *Journal of Injury and Violence Research*, *10*(1), 17–24. Retrieved from <http://www.jivresearch.org/jivr/index.php/jivr/article/view/945/592>
- Maraolo, A. E., Ong, & D. S. Y., Cortez, & J., Dedić, & K., Dušek, & D., Martin-Quiros, & A., ... Tacconelli, E. (2017). Personal life and working conditions of trainees and young specialists in clinical microbiology and infectious diseases in Europe: a questionnaire survey. *Eur J Clin Microbiol Infect Dis*, *36*, 1287–1295. <https://doi.org/10.1007/s10096-017-2937-4>
- Mendonça, J. M. B., Siqueira, M. V. S., Santos, M. A. F., & Medeiros, C. R. de O. (2018). Violências no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. *Psicologia & Sociedade*, *30*, 176960. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30176960>
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. *International Journal on Working Conditions*, *9*, 1–21.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermut, J. (2006). Estimating the prevalence of bullying at work: a latent class cluster approach. *Work Stress*, *20*(4), 288–301.
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work and Stress*, *0*(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Nunes, M. de O., & Oliveira, R. P. de. (2008). Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. *Saúde e Sociedade*, *17*(4), 22–34. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>

- Oliveira, R. T. de. (2015). Propostas de um modelo de ciclo básico do assédio moral no trabalho, sua sustentação teórica e uma breve descrição da atuação da superintendência regional do trabalho em santa catarina. In S. da R. Tolfo & R. T. Oliveira (Eds.), *Assédio moral no trabalho: características e intervenções* (pp. 17–52). Florianópolis: Lagoa.
- Oliveira, G. M., Araújo, T. M. de, & Carvalho, F. M. (2015). Insegurança e violência no trabalho dos delegados de polícia civil de Salvador, Brasil. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 3(1), 14–23. Retrieved from <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/372/399>
- Organização Internacional do Trabalho. (2010). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/
- Organização Mundial da Saúde. (2002). Relatório mundial sobre violência e saúde. Retrieved from <https://www.opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude.pdf>
- Organização Mundial da Saúde. (2014). Relatório Mundial Sobre a Prevenção da Violência. Retrieved from <http://nevusp.org/wp-content/uploads/2015/11/1579-VIP-Main-report-Pt-Br-26-10-2015.pdf>
- Perissé, N. (2017). A atuação das ouvidorias no tratamento de denúncias de assédio moral: a experiência da petrobras. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 77–86). São Paulo: LTr.
- Pooli, A. M. (2016). *“Dar o sangue pelo trabalho”: impactos do assédio moral na saúde dos servidores públicos de organização judiciária*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e

- repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346–353. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5th ed.). Porto Alegre: Penso.
- Santos, M. R. F. dos. (2017). *Prazer e sofrimento no trabalho de agentes de segurança e medidas socioeducativas (ASSE) em Mato Grosso do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Corumbá, MS, Brasil.
- Silva, I. V., Aquino, E. M. L., & Pinto, I. C. de M. (2014). Violência no trabalho em saúde: a experiência de servidores estaduais da saúde no Estado da Bahia, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(10), 2112–2122. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00146713>
- Soares, L. M. B. (2013). *Trabalho e estresse: um estudo com agentes socioeducativos*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (p. 155). São Paulo: LTr.
- Souza, T. M. dos S., & Ducatti, I. (2017). O enfrentamento do assédio moral pelos sindicatos: contribuições marxistas. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 20(1), 79–94. Retrieved from <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149105/146209>

Tolfo, S. da R., Nunes, T. S., & Fabro, A. C. (2015). Assédio moral no trabalho: identificando possibilidades de intervenção. In S. da R. Tolfo & R. T. de Oliveira (Eds.), *Assédio moral no trabalho: características e intervenções* (pp. 141–168). Florianópolis: Lagoa.

Considerações Finais da Dissertação

A realização dos estudos que compõe esta dissertação foi um processo extremamente desafiador para os pesquisadores envolvidos. O relato das dificuldades enfrentadas ultrapassa os objetivos e o delineamento metodológico proposto nos artigos, todavia, também é relevante para o entendimento dos fenômenos estudados e, por isso, é trazido nesta sessão de fechamento. A descrição de algumas situações desvela o real do trabalho do pesquisador.

Apesar de a própria instituição, por meio de técnicos ligados à sede administrativa, ter procurado a UNISINOS para a realização de um estudo com seus funcionários, os percalços para a realização da pesquisa não foram extintos. A recepção do projeto nos CASE, por parte de gestores, foi marcada por certa resistência e falhas de comunicação. Por parte dos trabalhadores, foi marcada por dúvidas e receios em relação à participação e ao sigilo dos dados.

Como havia sido previsto no projeto, foram organizados encontros formais em espaços dentro dos CASE. Foi permitido aos pesquisadores comparecer em determinados horários pré-estabelecidos, geralmente em trocas de turno ou em períodos supostamente mais tranquilos dentro na instituição. Essas instruções partiam da direção dos CASE. O cargo de direção era exercido ou por técnico concursado ou funcionário indicado politicamente (cargo de confiança), dependendo do CASE. Nessas ocasiões previamente agendadas, os agentes eram convidados a ir ao encontro dos pesquisadores para ouvir a proposta e para conhece-los.

Contudo, muitos não aceitavam o convite ou, em função das tarefas, não conseguiam permanecer por muitos minutos ouvindo e elucidando dúvidas sobre a pesquisa. Conversar com os agentes significava interromper suas tarefas, seu tempo de almoço e intervalo ou ainda atrasar sua saída da instituição.

Em algumas situações, os agentes foram surpreendidos pela presença dos pesquisadores em meio às suas atividades, sem saber de quem se tratavam, tampouco do próprio estudo, por esquecimento da direção acerca do combinado de informar sobre o encontro. Também houve casos em que, na troca de turno, nenhum agente quis permanecer alguns minutos a mais para o encontro com os pesquisadores. Para conseguir falar com os trabalhadores do turno da noite, houve ocasiões em que os pesquisadores precisaram se deslocar aos CASE em período noturno (em uma ocasião, entre 22h30 e 00h) em regiões de pouca segurança (já que os CASE ficam próximos a comunidades periféricas das cidades).

Quando ninguém era comunicado sobre a atividade, outra dificuldade se impunha. Por se tratar a FASE de uma instituição total, caracterizada por um alto controle e segurança, não é uma tarefa simples a livre circulação pelo ambiente em busca dos trabalhadores. Os diferentes setores eram divididos por grades, muitas das vezes, trancadas por cadeados. Além disso, em alguns CASE, os pesquisadores não foram convidados para circular e conhecer o local, tampouco receberam permissão formal para adentrar sem acompanhamento. Logo, ir até os agentes para convidá-los a ouvir sobre a pesquisa tornou-se algo inviável. Nessas ocasiões, os pesquisadores ficavam aguardando na recepção e solicitavam aos próprios agentes que convidassem os demais colegas. Não raras vezes, a visita a algum CASE foi pouco produtiva do ponto de vista quantitativo de convites à pesquisa.

Os dados levantados pelos instrumentos acerca da dinâmica de comunicação disfuncional dentro da instituição ficam, assim, evidentes na experiência direta do pesquisador com o público alvo. A comunicação entre a direção e o agente, no que tange às demandas da pesquisa, e entre a direção e os pesquisadores, aparentou bastante

prejuízo. Pode-se afirmar que algumas direções de CASE consentiram com o estudo, porém não facilitaram sua realização.

Assim, os pesquisadores precisaram desenvolver alternativas criativas frente aos impedimentos que surgiam. Em uma das tentativas de convite à pesquisa, uma técnica (assistente social) acompanhou os pesquisadores de forma que a circulação dentro do CASE fosse possível. Em outra ocasião, solicitou-se que alguns agentes pudessem se responsabilizar pela entrega dos instrumentos de pesquisa e pelo convite aos colegas. Também foram desenvolvidos cartazes, posteriormente impressos e afixados nos CASE e enviados digitalmente por *WhatsApp* para ajudar na divulgação e convite para participação no estudo. Um vídeo também foi produzido para o mesmo fim.

Outra dificuldade, além da comunicação e do distanciamento do público alvo, foi o rechaço à pesquisa devido ao medo. Conforme verbalizações dos próprios agentes, havia um receio quanto à utilização dos dados e identificação dos participantes, mesmo com o recurso das urnas e afirmação frequente sobre o sigilo dos dados. Em alguns casos, as urnas foram deslocadas por trabalhadores para locais pouco visíveis e os instrumentos, utilizados como folhas de rascunho. Alguns instrumentos depositados nas urnas precisaram ser descartados da análise de dados em função do não preenchimento do questionário sociodemográfico e laboral.

Silva, Aquino e Pinto (2014), em uma pesquisa também realizada com servidores públicos estaduais, porém no estado da Bahia, discutiram a relutância dos trabalhadores em participar de seu estudo em função do medo de represálias da gestão e de pressões político-partidárias. De acordo com o que foi verbalizado pelos agentes fica bastante clara a possibilidade de que esse medo tenha diminuído a taxa de participação, assim como no estudo baiano. Desde o início da pesquisa, os próprios técnicos

alertaram para uma necessidade de atrelar o mínimo possível a pesquisa à sede administrativa ou a FASE, pelas mesmas razões discutidas anteriormente.

Apesar dos percalços encontrados para a realização deste estudo, entende-se que os objetivos propostos foram atendidos. O primeiro artigo teve como objetivo levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores no RS. Além disso, buscou investigar associações dos fatores investigados entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais. Dentre os principais achados do desse estudo destacam-se a predominância de riscos altos quanto à divisão de tarefas e divisão social do trabalho e de riscos médios em relação a danos físicos e esgotamento mental. Danos psicológicos, danos sociais e falta de reconhecimento apresentaram um somatório de riscos médios e altos maior do que riscos baixos, sendo também indicativo de necessidade de intervenções.

O segundo estudo objetivou avaliar indicadores de violência relacionada ao trabalho presentes na prática de agentes socioeducadores da FASE em três CASE do RS. Posteriormente, procurou explorar possíveis associações entre as variáveis estudadas. Dentre os principais resultados, destaca-se que 94,1% dos trabalhadores já foram vítimas de violência relacionada ao trabalho, sendo que 62,3% foram vítimas de assédio moral. O assédio, portanto, foi a principal forma de violência sofrida, superando a hipótese de que a violência física poderia ter destaque. Os baixos índices de procura por ajuda (84,9%) foram alarmantes e remetem à necessidade de oferecimento de apoio aos trabalhadores.

Diante de tais resultados, sustenta-se a necessidade de propostas de intervenção sobre os riscos apontados como forma de prevenção à saúde. A urgência de intervenções também é sustentada pelo fato de que houve um participante que solicitou aos pesquisadores um encaminhamento psicológico para tratar de questões referentes ao

trabalho que entendia que impactavam em sua saúde. Contudo, não apenas encaminhamentos individuais podem ser realizados. Dados os índices citados, sobretudo em relação aos fatores que compõe a organização do trabalho e a predominância de um estilo de gestão gerencialista, entende-se que uma das intervenções pode ser em relação ao desenvolvimento e aperfeiçoamento das lideranças (direção e demais chefias) para o trabalho coletivo.

Conforme Dejours (2016), uma das tarefas do *manager* é garantir espaços de deliberação entre os membros da equipe, coordenando as inteligências e buscando sinergia, de forma que o trabalho vivo possa ser definido e operado no coletivo. Uma intervenção nesse sentido pode ainda favorecer uma melhor comunicação entre os membros da equipe.

Outra intervenção necessária diz respeito ao enfrentamento do assédio moral. A literatura aponta a possibilidade de intervenções em três níveis: 1) indivíduos envolvidos diretamente (assediados e assediadores); 2) grupo, equipe e colegas (interface indivíduo/organização) e 3) organizações (Glina & Soboll, 2012).

Intervenções em relação ao primeiro nível objetivam aumentar os recursos de enfrentamento do indivíduo. Destacam-se propostas como: aconselhamento, grupo de apoio, ouvidoria, psicoterapia, estratégias de reabilitação e retorno ao trabalho (Glina & Soboll, 2012; Perissé, 2017). Para os assediadores, citam-se como intervenções possíveis o *coaching*, a reabilitação, a transferência ou o desligamento. Ainda é possível a utilização de estratégias de mediação e arbitragem (Glina & Soboll, 2012; Heloani & Barreto, 2010).

Dentre as intervenções no segundo nível, destaca-se a criação de grupos de apoio, para compartilhamento de experiências e de estratégias de enfrentamento. O

problema que se impõe é a incorporação desse tipo de intervenção pelas organizações (Glina & Soboll, 2012).

No nível organizacional, destaca-se a necessidade da constituição de políticas contra o assédio, envolvendo a participação de diversos grupos pertencentes à organização, bem como a disseminação das informações acerca da política e do tema do assédio. Outra possibilidade é a criação de comitês multidisciplinares, formados por profissionais que gozem de credibilidade juntos aos demais trabalhadores da instituição (dirigentes sindicais, psicólogos, médicos, assistentes sociais), que promovam ações visando a minimização do problema (Glina & Soboll, 2012; Heloani & Barreto, 2010).

Essas sugestões são apenas algumas possibilidades apontadas pela literatura. Apesar de não esgotarem o tema, já sugerem a necessidade de intervenções no sentido de prevenção primária, secundária e terciária.

Em relação às limitações deste estudo, cabe reiterar a necessidade de ampliação da amostra para maior robustez dos dados, bem como o levantamento de dados em outros CASE, inclusive para finalidade comparativa. Sugere-se também a necessidade de estudos qualitativos, para elucidação de aspectos relativos aos riscos psicossociais, inclusive ao assédio moral identificado. Cabe aqui mencionar que já está sendo desenvolvida, na pesquisa maior, uma etapa qualitativa que irá aprofundar os aspectos mencionados acima.

Reforça-se também a ideia de que as intervenções possíveis e necessárias no trabalho dos agentes socioeducadores, de acordo com esta pesquisa, não passam primordialmente por melhorias nas condições de trabalho (que também seriam importantes), mas, fundamentalmente, por mudanças na organização do trabalho. Está prevista, na sequência da pesquisa, a partir dos seus resultados, uma capacitação para os

técnicos e para os agentes socioeducadores visando auxiliar na promoção de saúde mental no trabalho.

Referências da Dissertação

- Abreo, L. de O. (2017). *Entre capturas e resistências: situações de saúde e adoecimento no trabalho de agentes socioeducativos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Albuquerque, B. S. de. (2017). O agente de segurança socioeducativo: reflexões sobre a relação adulto e adolescente no contexto socioeducativo. *Psicologia Em Revista*, 23(1), 237–255.
- Dejours, C. (1988). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (3a ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2001). *A Banalização da Injustiça Social* (4a ed.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2016). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager? In *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar* (p. 332). Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Feijó, F. R. (2015). *Saúde Mental e Qualidade de Vida em Trabalhadores da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Estado do Rio Grande do Sul*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
Retrieved from <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/132899>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

- Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241.
Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. P. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho : Uma revisão da literatura. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 37(126), 269–283.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>.
- Goffman, E. (1974). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos. Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul. (2014). Programa de Execução de Medidas Socioeducativas de Internação e Semiliberdade do Rio Grande do Sul (PEMSEIS). Porto Alegre. Retrieved from http://www.fase.rs.gov.br/wp/wp-content/uploads/2014/10/PEMSEIS_v11.pdf
- Greco, P. B. T., Lopes, L. F. D., Magnago, T. S. B. de S., Prochnow, A., Tavares, J. P., & Viero, N. C. (2012). Estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5), 1–8.
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000500020>
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. de S., Urbanetto, J. de S., Luz, E. M. F. da, & Prochnow, A. (2015). Prevalência de distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, 68(1), 93–101.
- Heloani, R., & Barreto, M. (2010). Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 31–48). São Paulo: Roca.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19.
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

- Kersting, I. (2016). *“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 de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. Retrieved from <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/152725/001009329.pdf?sequence=1>
- Lucca, S. R. de. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Rev. Bras. Med. Trab*, 15(1), 63–72. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520176045>
- Macêdo, K. B., & Bueno, M. (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho : de Dejours às pesquisas brasileiras. *Estudos Contemporâneos Da Subjetividade*, 2(2), 306–318.
- Menicucci, C. G., & Carneiro, C. B. L. (2011). Entre monstros e vítimas: a coerção e a socialização no sistema socioeducativo de Minas Gerais. *Serviço Social & Sociedade*, 107, 535–556. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n107/09.pdf>
- OIT/OMS. (1984). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Geneva. Retrieved from http://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf
- Pacheco, T. P., & Silva, R. M. P. da. (2018). Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(1), 335–344. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13388>
- Perissé, N. (2017). A atuação das ouvidorias no tratamento de denúncias de assédio

- moral: a experiência da petrobras. In L. A. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 77–86). São Paulo: LTr.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5th ed.). Porto Alegre: Penso.
- Secretaria Especial dos Direitos Humanos. (2006). *Sistema nacional de atendimento socioeducativo - SINASE*. Brasília. Retrieved from <http://www.conselhodacrianca.al.gov.br/sala-de-imprensa/publicacoes/sinase.pdf>
- Silva, I. V., Aquino, E. M. L., & Pinto, I. C. de M. (2014). Violência no trabalho em saúde: a experiência de servidores estaduais da saúde no Estado da Bahia, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(10), 2112–2122. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00146713>

Apêndice A

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO – PROART

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Sua participação é fundamental

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
2	Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
3	O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1	2	3	4	5
4	Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
5	O ritmo de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
6	Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1	2	3	4	5
7	Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1	2	3	4	5
8	Há clareza na definição das tarefas	1	2	3	4	5
9	Há justiça na distribuição das tarefas	1	2	3	4	5
10	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	1	2	3	4	5
11	A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1	2	3	4	5
12	Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1	2	3	4	5
13	Há qualidade na comunicação entre os funcionários	1	2	3	4	5
14	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1	2	3	4	5
15	A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1	2	3	4	5
16	Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
17	As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1	2	3	4	5
18	As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1	2	3	4	5
19	Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz sobre **a forma de gestão utilizada na sua organização**.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1	Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
2	Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
3	Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
4	Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
5	Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
6	É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
7	A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
8	Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
9	Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
10	O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
11	Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
12	As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
13	O mérito das conquistas na empresa é de todos	1	2	3	4	5
14	O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
15	Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
16	As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
17	Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
18	Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
19	A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
20	Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
21	Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
22	A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz das suas **vivências em relação ao seu trabalho atual.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1	Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
2	Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
3	Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
4	A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
5	Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
6	Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
7	Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
8	Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
9	Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
10	Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
11	Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
12	Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
13	Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
14	Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
15	Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
16	Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
17	Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
18	Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5

19	A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
20	Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
21	Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
22	Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
23	Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
24	Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
25	É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
26	O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
27	Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5
28	Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de ***problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho.*** Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses.**

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1	Amargura	1	2	3	4	5
2	Sensação de vazio	1	2	3	4	5
3	Mau-Humor	1	2	3	4	5
4	Vontade de Desistir de Tudo	1	2	3	4	5
5	Tristeza	1	2	3	4	5
6	Perda da autoconfiança	1	2	3	4	5
7	Solidão	1	2	3	4	5
8	Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
9	Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
10	Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
11	Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
12	Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
13	Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
14	Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
15	Dores no corpo	1	2	3	4	5
16	Dores no braço	1	2	3	4	5
17	Dor de cabeça	1	2	3	4	5
18	Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
19	Dores nas costas	1	2	3	4	5
20	Alterações no sono	1	2	3	4	5
21	Dores nas pernas	1	2	3	4	5
22	Distúrbios Circulatórios	1	2	3	4	5
23	Alterações no apetite	1	2	3	4	5

Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

Como faz para lidar com essas dificuldades?

Que sugestões você teria para amenizar/modificar essas dificuldades?

Apêndice B

QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS - QAN

Esta parte é sobre comportamentos negativos e conflitos no trabalho. Os comportamentos seguintes são, com frequência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Coloque um círculo no número que melhor corresponde à sua experiência nos últimos seis meses.

1 = Nunca

2 = De vez em quando

3 = Mensalmente

4 = Semanalmente

5 = Diariamente

Nos últimos seis meses, com que frequência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho?

		Nunca	De vez em quando	Mensalmente	Semanalmente	Diariamente
1	Alguém reteve informações que podem afetar seu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
2	Recebeu atenção sexual indesejada.	1	2	3	4	5
3	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho.	1	2	3	4	5
4	Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.	1	2	3	4	5
5	Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples	1	2	3	4	5
6	Espalharam boatos ou rumores sobre você.	1	2	3	4	5
7	Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	1	2	3	4	5
8	Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre seus hábitos ou origens), suas atitudes ou sua vida privada.	1	2	3	4	5
9	Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você).	1	2	3	4	5
10	Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem.	1	2	3	4	5
11	Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho.	1	2	3	4	5
12	Ameaças de violência ou abuso físico.	1	2	3	4	5
13	Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões.	1	2	3	4	5
14	Foi ignorado ou recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação.	1	2	3	4	5
15	Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	1	2	3	4	5
16	Suas opiniões ou pontos de vista foram ignorados.	1	2	3	4	5
17	Recebeu mensagens, telefonemas ou correio eletrônico contendo insultos.	1	2	3	4	5
18	Pessoas com quem você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”.	1	2	3	4	5
19	Foi solicitado, sistematicamente, a realizar tarefas que claramente não fazem parte do seu trabalho, por exemplo, realizar serviços particulares de outras pessoas.	1	2	3	4	5
20	Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser	1	2	3	4	5

	cumprido.					
21	Foram feitas alegações contra você.	1	2	3	4	5
22	Supervisão excessiva do seu trabalho.	1	2	3	4	5
23	Comentários ou comportamentos ofensivos em relação à sua raça ou etnia.	1	2	3	4	5
24	Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo: afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.)	1	2	3	4	5
25	Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.	1	2	3	4	5
26	Foi ameaçado de ter sua vida tornada mais difícil como, por exemplo, exigência de horas extras, trabalho noturno, tarefas extraordinárias ou difíceis.	1	2	3	4	5
27	Houve tentativas de encontrar erros em suas tarefas.	1	2	3	4	5
28	Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.	1	2	3	4	5
29	Foi transferido contra a sua vontade.	1	2	3	4	5
30	Sofreu algum tipo de agressão física sem arma, por exemplo, tapa, soco, chute, beliscão, dentre outros.	1	2	3	4	5
31	Sofreu algum tipo de agressão física com arma, por exemplo, esfaqueamento ou tiro	1	2	3	4	5

Define-se assédio como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

Usando a definição acima, indique, por favor, se você foi vítima de assédio nesta Instituição.

- Não (Vá para a questão 39).
 Sim, de vez em quando.
 Sim, várias vezes por semana.

- Sim, muito raramente.
 Sim, várias vezes por mês.
 Sim, quase diariamente.

Quantos homens o (a) assediaram?

Quantas mulheres o (a) assediaram?

Quem o assediou? (Você pode marcar mais de uma categoria)

- Superior hierárquico
 Colega(s)
 Subordinado(s)
 Adolescente
 Outro. Quem? _____

Quantos foram assediados?

- Só você Você e vários colegas

Você procurou ajuda? Caso positivo, de quem?

Você observou ou testemunhou alguma situação de assédio no seu local de trabalho?

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Não, nunca. |
| <input type="checkbox"/> | Sim. |
| <input type="checkbox"/> | Sim, de vez em quando. |
| <input type="checkbox"/> | Sim, mas raramente |
| <input type="checkbox"/> | Sim, frequentemente. |

Se positivo, como isso repercutiu em você?

Apêndice C

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos	Sexo: () Masculino () Feminino
Escolaridade () Até Ensino Médio () Superior Incompleto () Superior Completo () Pós-Graduação	Estado Civil () Solteiro () Casado/União Estável () Divorciado/Separado () Viúvo
Cargo na FASE: () Agente Socioeducador () Outro. Qual? _____	Cidade onde trabalha _____
Tempo de Serviço na Instituição _____ ano(s) e _____ mês(es)	Tempo de Serviço no Cargo Atual _____ ano(s) e _____ mês(es)
Costuma fazer horas-extras no local de trabalho? () Não () Sim. Quantas horas por mês? _____	Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano () Nenhum () 1 () 2 () 3 ou mais
Trabalha em outro local? () Não () Sim Qual? _____	Possui filhos? () Não () Sim Quantos? _____
Já esteve afastado de seu trabalho? () Não () Sim Se a resposta for afirmativa: () Por problemas de saúde. Número de dias: _____ () Por problemas pessoais não relacionados à saúde. Número de dias: _____ () Por problemas relacionados à filhos(as)/família. Número de dias: _____ () Outros. Qual? _____ Número de dias: _____	
Iniciou algum tratamento de saúde mental (psiquiátrico/psicológico) após o ingresso na Instituição e que você relaciona à situação de trabalho? () Não () Sim. Se positivo, de que tipo? _____	

Foi indicado e/ou passou a fazer uso de algum tipo de medicamento a partir do tratamento (ansiolítico, antidepressivos, outros)?

Não

Sim. Se positivo, pode indicar qual?

Apêndice D



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
 Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação
 Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE (estudo 1)

Eu me chamo Janine Kieling Monteiro, sou professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da UNISINOS – Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Estou realizando uma pesquisa sobre os fatores que influenciam na saúde dos agentes socioeducadores, que tem como finalidade investigar quais são os fatores de riscos no trabalho de agentes socioeducadores da FASE/RS. Espera-se que os resultados desta pesquisa auxiliem na elaboração de uma proposta de intervenção visando contribuir para a saúde mental nesse contexto de trabalho.

Para participar desta pesquisa, você deverá responder a um questionário auto aplicado, com itens que perguntam sobre sua opinião em vários aspectos relacionados ao seu trabalho e a sua saúde.

A sua participação nesta pesquisa não implica em quaisquer prejuízos e sua identidade será mantida em sigilo (segredo). É importante salientar também que a participação na pesquisa apresenta um risco mínimo ao participante, mas se alguma questão reavivar qualquer sentimento, você poderá ser acolhido(a) pela equipe de pesquisa e poderá, se assim o desejar, ser encaminhado(a) para um serviço de saúde conveniado a FASE/RS. Nesse caso, necessita entrar em contato com a equipe de pesquisa ou deixar alguma forma de contato para que a equipe faça isso.


Ressalto que sua participação é voluntária, portanto caso queira desistir ou interromper a sua participação, você terá total liberdade, sem a necessidade de qualquer explicação ou prejuízo. As informações coletadas serão confidenciais, utilizadas somente para fins de estudo e os questionários respondidos serão arquivados de forma anônima, com senha de acesso, em um computador do Programa de Pós-Graduação da Unisinos.

Cabe ressaltar que a pesquisa não dará ao participante nenhum benefício financeiro, só a possibilidade de contribuir com o conhecimento científico. Como os instrumentos não serão nominados, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, para aqueles que tiverem interesse será oportunizado uma apresentação presencial dos resultados da pesquisa ao final da pesquisa e/ou o envio por email do link da publicação, contendo os resultados da mesma.

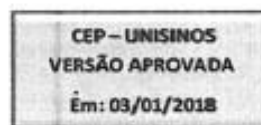
Caso você tenha dúvidas, queira maiores informações sobre este estudo ou tenha interesse em receber uma devolução global dos resultados da pesquisa, poderá entrar em contato com a Professora Dra. Janine Kieling Monteiro, pelo email: janinekm@unisinos.br, e pelo telefone: (51) 3591 1122 - ramal: 2228.

Este documento será assinado em duas vias, ficando uma com a pesquisadora e outra com o(a) participante.

_____, ____ de _____ de 201__.



 Assinatura da pesquisadora



 Assinatura da(o) participante

Apêndice E

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Riscos Psicossociais no Trabalho e danos à saúde em trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo

Pesquisador: Janine Kieling Monteiro

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 80675717.0.0000.5344

Instituição Proponente: Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.459.814

Apresentação do Projeto:

Projeto de pesquisa coordenado pela profa. Dra. Janine Kieling Monteiro. A pesquisa tem como objetivo analisar quais são os fatores de riscos psicossociais no trabalho de agentes socioeducadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo (FASE) no Rio Grande do Sul (RS). Para tanto, propõe dois estudos sequenciais. O estudo 1 será quantitativo, explicativo, visando avaliar fatores de riscos psicossociais (organização do trabalho, estilo de gestão, riscos de sofrimento, indicadores de violência) e os danos à saúde no trabalho dos profissionais da FASE/RS, e analisar quais fatores estão contribuindo para esses danos. Será utilizado um questionário autoaplicável em 198 agentes socioeducadores. A coleta será feita com instrumentos impressos, composto por questionário sócio demográfico e laboral, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho e o Questionário de Atos Negativos. Serão respeitados os cuidados éticos. O estudo 2 será qualitativo e visa compreender aspectos relacionados aos riscos psicossociais e suas repercussões na saúde, buscando aprofundar os resultados obtidos no estudo 1. Serão selecionados dez participantes do estudo 1 que avaliaram os danos à saúde de forma negativa. Realizar-se-ão entrevistas individuais com roteiro semiestruturado. As análises envolverão análises estatísticas (estudo 1) e de conteúdo (estudo 1 e 2). Planeja-se, ao final, integrar os dados de pesquisa e elaborar uma proposta de intervenção visando contribuir na gestão dos riscos psicossociais e na promoção de saúde de agentes socioeducadores.

Endereço: Av. Unisinos, 950

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SÃO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1198

Fax: (51)3590-8118

E-mail: cep@unisinos.br

Continuação do Parecer: 2.459.814

Objetivo da Pesquisa:

Estão claros, coerentes com o problema de pesquisa e são exequíveis pelo método proposto.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e as respectivas medidas de proteção estão informados.

Benefícios descritos são indiretos e estão adequados à proposta de pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa abrangente, que poderá trazer importantes contribuições para a área.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão apresentados adequadamente, de acordo com as características da pesquisa..

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1044766.pdf	22/12/2017 17:12:02		Aceito
Outros	Cartajustificativa.docx	22/12/2017 17:11:24	Janine Kieling Monteiro	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoRiscosPsicossociaistrabalhoFAS E.docx	22/12/2017 17:09:44	Janine Kieling Monteiro	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE2.docx	22/12/2017 17:09:18	Janine Kieling Monteiro	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE1.docx	22/12/2017 17:09:01	Janine Kieling Monteiro	Aceito
Outros	cartaanuencia.pdf	03/12/2017 21:10:39	Janine Kieling Monteiro	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	02/12/2017 14:46:25	Janine Kieling Monteiro	Aceito

Endereço: Av. Unisinos, 950

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1158

Fax: (51)3590-8118

E-mail: cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 2.459.814

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Janine_Kieling.pdf	03/01/2018 14:24:18	José Roque Junges	Aceito
---	-------------------------	------------------------	-------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LEOPOLDO, 03 de Janeiro de 2018

Assinado por:
José Roque Junges
(Coordenador)

Endereço: Av. Unisinos, 950
Bairro: Cristo Rei CEP: 93.022-000
UF: RS Município: SAO LEOPOLDO
Telefone: (51)3591-1198 Fax: (51)3590-8118 E-mail: cep@unisinos.br

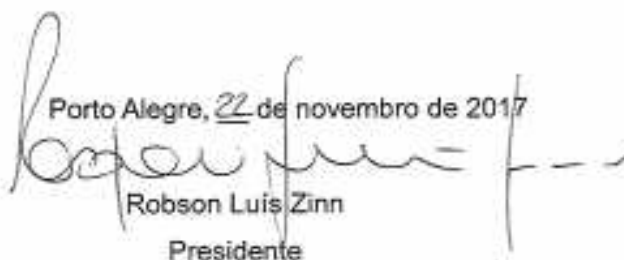
Apêndice F



AUTORIZAÇÃO

A Presidência da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul (FASE-RS) declara conhecer o teor da proposta de pesquisa "Riscos psicossociais no trabalho e saúde em trabalhadores da Fundação de Atendimento Socioeducativo", apresentada e coordenada pela pesquisadora Janine Kieling Monteiro, professora de Psicologia da UNISINOS, autorizando sua realização, a partir de agendamentos e combinações com a FASE.

Porto Alegre, 22 de novembro de 2017



Robson Luis Zinn
Presidente