

Análise dos Riscos Psicossociais no Trabalho de Agentes Socioeducadores do Rio Grande do Sul, Brasil

Luiz Gustavo Santos Tessaro, Janine Kieling Monteiro

¹ Mestre em psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, São Leopoldo, Brasil, E-mail: tessaro.luiz@gmail.com; ² Doutora em psicologia, professora nos Programas de Pós-Graduação em psicologia e enfermagem na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, Brasil, E-mail: janinekm@unisinis.br.

Resumo: Agentes socioeducadores são profissionais que atuam em instituições brasileiras responsáveis por adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de privação de liberdade ou semiliberdade. O objetivo deste artigo foi levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde dos agentes socioeducadores que atuam no estado do Rio Grande do Sul (Brasil). 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 exposição a alto risco no fator divisão de tarefas, 84,9%, alto risco no fator divisão social. Cerca de 50% apresentou exposição a 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 à diminuição dos danos à saúde.

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

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

Abstract: Juvenile Correctional Officers are professionals who work in Brazilian institutions responsible for adolescents in compliance with socio-educational measures of liberty deprivation or semi-freedom. The aim of this article was to explore psychosocial risk factors and health damage of the juvenile correctional officers who work in Rio Grande do Sul (Brazil). In addition, to investigate associations among 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 exposure in the “division of tasks” variable, 84.9%, high risk in the “social division” factor. About 50% presented a mean risk exposure 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, psychodynamics of work.

1. 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 vinculação e regulamentação do trabalho/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). Dentre os principais fatores de risco relatados na literatura, destacam-se como os mais estudados: os ritmos e os tempos de trabalho, as exigências emocionais do trabalho, a conciliação entre esferas de vida, as relações sociais de trabalho, a igualdade no trabalho, a liderança, a latitude de participação dos trabalhadores, o estado de saúde geral e o conteúdo e a organização do trabalho (Neto, 2015).

Um estudo realizado com profissionais de saúde mostrou que a falta de reconhecimento, de integração entre a equipe e de controle no trabalho relacionaram-se ao estresse laboral (Bezerra & Lucca, 2017). Outro estudo encontrou associação entre fatores relacionados à organização do trabalho (tais como rotatividade e trabalho e ritmo de trabalho) e adoecimento físico (Rigouin et al., 2014).

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT), desenvolvida por Christophe Dejours, tem contribuído no estudo dos fatores de risco psicossociais. 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 às 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 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

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 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).

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), estado na região sul do Brasil. 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 trabalhadores concursados que atuam divididos em turnos de 12h, configurando 24h de atenção aos adolescentes institucionalizados.

Dadas as especificidades da política pública brasileira em relação às medidas socioeducativas, estudos com agentes socioeducadores não são encontrados em outros países e ainda são escassos no Brasil. Em uma busca, no final do ano de 2018, realizada nas bases de dados IndexPsi, PsycInfo, Lilacs e Medline com os descritores “*psychological factors*”, “*psychological risks*” e “*psychological hazards*” não foram localizados estudos que tratassem especificamente sobre os riscos psicossociais no trabalho dos agente socioeducadores no Brasil. Contudo, nesta busca foram encontrados dois estudos realizados com trabalhadores de prisões brasileiras (atividade semelhante em alguns aspectos ao do grupo em foco por ser desenvolvida em instituição de privação de liberdade também), os quais indicaram problemas de estrutura física e de materiais oferecidos aos trabalhadores, bem como frequente tensão e insegurança devido ao trabalho com um público considerado violento (Fontana & Jaskowiak, 2015). Além disto, foi observado, nos agentes penitenciários, baixos níveis de controle, autonomia e apoio social no trabalho, bem como estresse associado a menor capacidade para o trabalho (Ghaddar, Ronda, & Nolasco, 2011).

Existem alguns 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 os agentes socioeducadores. Também entre esse público foram apontados como fatores de risco à saúde a falta de controle sobre os processos de trabalho, o excesso de horas extras e a exposição cotidiana de violência no ambiente de trabalho (Feijó, 2015; Kersting, 2016).

Um estudo bibliométrico recente da produção brasileira sobre os riscos psicossociais no trabalho (Rodrigues & Faiad, 2019) apontou somente um estudo com os agentes socioeducadores, já referido anteriormente (Greco et al, 2012). Além disto, esta pesquisa bibliométrica indicou a necessidade de maior diversidade de categorias profissionais a serem investigadas, já que houve predomínio de pesquisas com profissionais de saúde. E apontou ainda que deve haver um investimento maior na construção de instrumentos que busquem dar conta da complexidade do fenômeno.

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 pelo 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. Além disto, a escassez de estudos sobre esta temática com este grupo de trabalhadores no Brasil, justificou a sua efetivação. O presente estudo objetivou levantar fatores de risco psicossocial e danos à saúde na percepção dos agentes socioeducadores que atuam no RS, Brasil. Além disso, buscou investigar associações dos fatores investigados entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais.

2. Método

2.1 Delineamento

Trata-se de um estudo transversal, quantitativo, de caráter descritivo e correlacional (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013).

2.2 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%.

2.3 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.

2.4 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 estimar a gravidade da exposição aos riscos no trabalho. As análises, de acordo com os parâmetros oferecidos pelos autores, retornam uma gradação da exposição 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 têm-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).

2.5 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 $p \leq 0,05$.

3. Resultados

3.1 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 ($dp=9,98$). Trata-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% trabalhavam 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%.

3.2 Riscos psicossociais: dados descritivos

Os dados alcançados pela EOT demonstraram que: 45,3% dos sujeitos da amostra apresentaram exposição a alto risco no fator divisão de tarefas e 84,9%, a alto risco no fator divisão social. A ESPT demonstrou que, para a maioria da amostra, esteve exposta a 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 a exposição a 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	
Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)	Falta de sentido	84,9%*	45	Risco Alto*	
		62,3%*	33	Risco Baixo*	
	35,8%	19	Risco Médio		
	Esgotamento mental	1,9%	1	Risco Alto	
		18,9%	10	Risco Baixo	
	Falta de reconhecimento	49,1%*	26	Risco Médio*	
		32,1%	17	Risco Alto	
	Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)	Danos psicológicos	49,1%*	26	Risco Baixo*
			43,4%	23	Risco Médio
		7,5%	4	Risco Alto	
Danos sociais		47,2%*	25	Risco Baixo*	
		37,7%	20	Risco Médio	
Danos físicos	15,1%	8	Risco Alto		
	49,1%*	26	Risco Baixo*		
	39,6%	21	Risco Médio		
	11,3%	6	Risco Alto		
	Danos físicos	22,6%	12	Risco Baixo	
		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 gradação 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. Posso 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 escassa participação nas decisões sobre o trabalho e falta 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 característico apresentar aspectos relacionados a essa forma de gestão. Maior detalhamento dos dados encontra-se na Tabela 10.

Tabela 10. 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 11.

Tabela 11. 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 12.

Tabela 12. 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 semelhante de ascensão para todas as pessoas	1,96	1,01	Pouco característico

3.3 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 ($\rho = -0,46$; $p < 0,001$), esgotamento ($\rho = -0,34$; $p = 0,01$) e falta de reconhecimento ($\rho = -0,52$;

$p < 0,001$). 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 gradação 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 gradação do risco. Logo, interpreta-se esse achado da seguinte forma: à proporção que aumenta a exposição da gravidade do risco para divisão social, aumenta a exposição da 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 ($\rho = 0,69$; $p < 0,001$). Dessa forma, à medida que aumenta exposição da gravidade para o fator divisão social, aumenta a exposição da 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 ($\rho = -0,47$; $p < 0,001$), falta de reconhecimento ($\rho = -0,32$; $p = 0,01$), danos psicológicos ($\rho = -0,50$; $p < 0,001$) 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 exposição da gravidade do risco para divisão das tarefas, aumenta exposição da 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 ($\rho = 0,47$; $p < 0,001$). 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 ($\rho = 0,41$; $p < 0,001$), esgotamento mental ($\rho = 0,42$; $p < 0,001$) e falta de reconhecimento ($\rho = 0,68$; $p < 0,001$). 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 exposição ao 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 ($\rho = -0,39$; $p < 0,001$) e falta de reconhecimento ($\rho = -0,51$; $p < 0,001$). 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 ($\rho = 0,50$; $p < 0,001$), falta de reconhecimento ($\rho = 0,47$; $p < 0,001$), danos psicológicos ($\rho = 0,42$; $p < 0,001$) 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 exposição ao risco).

O esgotamento mental correlacionou-se positivamente com falta de sentido ($\rho = 0,50$; $p < 0,001$), falta de reconhecimento ($\rho = 0,58$; $p < 0,001$), danos psicológicos ($\rho = 0,64$; $p < 0,001$), danos sociais ($\rho = 0,63$; $p < 0,001$) e danos físicos ($\rho = 0,61$; $p < 0,001$). 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 ($\rho = 0,46$; $p < 0,001$), sociais ($\rho = 0,41$; $p < 0,001$) e físicos ($\rho = 0,45$; $p < 0,001$). 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 13.

Tabela 13. 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 sentido	ρ de Spearman	-,267	-,296*	,416**	-,333*	1	,504**	,470**	,423**	,306*	,232
	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. Isso significa maior gravidade de danos em relação a essa variável nas mulheres (média = 3,18; $dp = 1,12$) 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 ($t = 2,00$; $p = 0,05$).

4. Discussão

Os altos riscos observados no fator divisão de tarefas merecem especial atenção e remetem a um choque entre a organização prescrita e o 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), bem como os resultados obtidos em estudo com agentes penitenciários, que indicou problemas de estrutura física, insuficiência de trabalhadores e de materiais oferecidos aos trabalhadores (Fontana & Jaskowiak, 2015).

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 mais 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 da exposição ao risco alto em ambos os fatores da EOT sugere a necessidade de intervenções imediatas nas causas, com objetivo de eliminá-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 predominante 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).

As questões avaliadas individualmente no questionário, que obtiveram pior classificação e, por consequência, maior exposição ao risco estão relacionadas a duas questões relevantes. A primeira delas refere-se a ter que submeter o seu trabalho a decisões políticas, fator este muito característico de organizações públicas. E a segunda relaciona-se ao trabalho ter sido avaliado como desgastante. Neste sentido, outro estudo com agentes socioeducadores apontou o grande risco de estresse laboral (Greco et al., 2012), no qual o trabalho foi avaliado como tendo alta demanda, baixo controle e baixo apoio social. Ambas as questões remetem ao menor controle do trabalhador sobre o seu trabalho. Um estudo relacionado aos fatores de risco psicossociais que podem levar ao estresse (Camelo & Angerami, 2008) salienta que é fundamental que os trabalhadores possam auxiliar no planejamento de seu trabalho, no controle de sua carga e participem da tomada de decisões e da busca de resolução de problemas, de forma a evitar a desmotivação e o estresse no trabalho.

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, à falta de reconhecimento e ao 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 considerável de indivíduos expostos ao risco médio (acima de 30%). Exposição a risco médio em relação aos fatores que compõe o sofrimento patogênico e em relação aos danos psicossociais significa necessidade de intervenções a curto/médio prazo (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. A relação estabelecida entre danos físicos e as variáveis divisão de tarefas e falta de reconhecimento remete a outros achados na literatura que apontaram para a perspectiva de que fatores da organização do trabalho estiveram associados ao adoecimento físico e ao estresse (Bezerra & Lucca, 2017; Rigouin et al., 2014)

5. Considerações finais

Este artigo objetivou levantar a exposição a fatores de risco psicossocial e danos à saúde na percepção dos agentes socioeducadores no RS, bem como investigar associações dos fatores entre si e com as variáveis sociodemográficas e laborais. Observou-se a exposição a 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 na prevenção dos 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. E, ainda, salienta-se a necessidade de estudos que levem em conta a identificação de riscos psicossociais no trabalho considerando a complementação de outras formas de avaliação, tais como: a observação do ambiente de trabalho, a avaliação dos gestores e/ou dos responsáveis técnicos pela segurança do trabalho.

Em segundo lugar, tendo em vista o que foi discutido em relação aos danos psicossociais e ao sofrimento patogênico, 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 na produtividade (Dejours, 2016).

6. 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>
- Bezerra, J. L. C., & Lucca, S. R. de. (2017). Fatores psicossociais de Estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba, Piauí. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 40(1), 169–189. <https://doi.org/10.22278/2318-2660.2016.v40.n1.a1878>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, ELS. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 234-240. DOI: 10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010
- 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>
- Fontana, R. T., & Jaskowiak, C. R. (2015). O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(2), 235–243. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>
- Ghaddar, A., Ronda, E., & Nolasco, A. (2011). Work ability, psychosocial hazards and work experience in prison environments. *Occupational Medicine*, 61(7), 503–508. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr124>
- 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. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(1), 93–101. Retrieved from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-71672015000100093&lng=en&nrm=iso&tlng=pt
- 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.
- Rigouin, P., Ha, C., Bodin, J., Le Manac'H, A. P., Descatha, A., Goldberg, M., & Roquelaure, Y. (2014). Organizational and psychosocial risk factors for carpal tunnel syndrome: A cross-sectional study of French workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(2), 147–154. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0846-0>
- 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>