

para
Texto

discussão

OS TRABALHADORES DAS UNIDADES DE MEIO ABERTO DO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO DO DISTRITO FEDERAL

Flávio de Oliveira Gonçalves
Jamila Zgiet
Márcia Roberta Vieira Matos
Maria Lúcia Marques Batista
Shirley de Fátima R. de Andrade
Thiago Mendes Rosa

nº 7/setembro de 2015
ISSN 2446-7502

**OS TRABALHADORES DAS UNIDADES
DE MEIO ABERTO DO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO
DO DISTRITO FEDERAL**

Flávio de Oliveira Gonçalves¹
Jamila Zgiet²
Márcia Roberta Vieira Matos³
Maria Lúcia Marques Batista⁴
Shirley de Fátima R. de Andrade⁵
Thiago Mendes Rosa⁶

Brasília-DF, setembro de 2015

¹ Flávio de Oliveira Gonçalves - diretor de Estudos e Políticas Sociais - DIPOS/Codeplan.

² Jamila Zgiet - gerente de Estudos e Análises Transversais - GEAT/DIPOS/Codeplan.

³ Márcia Roberta Vieira Matos - técnica da Gerência de Estudos e Análises Transversais - GEAT/DIPOS/Codeplan.

⁴ Maria Lúcia Marques Batista - técnica da Gerência de Estudos e Análises Transversais - GEAT/DIPOS/Codeplan.

⁵ Shirley de Fátima R. de Andrade - técnica da Gerência de Estudos e Análises Transversais - GEAT/DIPOS/Codeplan.

⁶ Thiago Mendes Rosa - técnico da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais - DIPOS/Codeplan.

Texto para Discussão

Veículo de divulgação de conhecimento, análises e informações, sobre desenvolvimento econômico, social, político, gestão e política públicas, com foco no Distrito Federal, na Área Metropolitana de Brasília (AMB) e na Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE) e estudos comparados mais amplos, envolvendo os casos acima.

Os textos devem seguir as regras da [Resolução 143/2014](#), que regem o Comitê Editorial da Codeplan, e não poderão evidenciar interesses econômicos, político-partidários, conteúdo publicitário ou de patrocinador. As opiniões contidas nos trabalhos publicados na série Texto para Discussão são de exclusiva responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, de qualquer maneira, o ponto de vista da Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan.

É permitida a reprodução parcial dos textos e dos dados neles contidos, desde que citada a fonte. Reproduções do texto completo ou para fins comerciais são proibidas.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan

Texto para Discussão

TD - n. 7 (2015) - . - Brasília: Companhia de Planejamento do Distrito Federal, 2015.

n. 7, setembro, 29,7 cm.

Periodicidade irregular.

ISSN 2446-7502

1. Desenvolvimento econômico-social. 2. Políticas Públicas
3. Área Metropolitana de Brasília (AMB). 4. Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE).
I. Companhia de Planejamento do Distrito Federal. II. Codeplan.

CDU 338 (817.4)

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Rodrigo Rollemberg
Governador

Renato Santana
Vice-Governador

**SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO
E GESTÃO DO DISTRITO FEDERAL - SEPLAG**
Leany Barreiro de Sousa Lemos
Secretária

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL - CODEPLAN
Lucio Remuzat Rennó Júnior
Presidente

Antônio Fúcio de Mendonça Neto
Diretor Administrativo e Financeiro

Bruno de Oliveira Cruz
Diretor de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas

Flávio de Oliveira Gonçalves
Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Aldo Paviani
Diretor de Estudos Urbanos e Ambientais

SINOPSE

Este estudo tem como objetivo traçar o perfil e a percepção dos trabalhadores das unidades de atendimento em meio aberto (Uamas) do sistema socioeducativo do Distrito Federal. A coleta de dados adveio de 14 oficinas realizadas com esses profissionais entre agosto e novembro de 2014, com dinâmicas inspiradas em princípios da psicologia positiva, e da aplicação de um questionário ocorrida durante as oficinas. O estudo revelou que a maior parte dos participantes das oficinas é formada por mulheres (73%), de raça/cor negra (62,3%) e com menos de 40 anos. Após definir o perfil, buscou-se, por meio de um exercício econométrico (odds-ratio), identificar a probabilidade de determinação das características socioeconômicas e do local de trabalho nas opiniões apresentadas sobre o sistema e o próprio trabalho, das quais foram significativas: participação em capacitação profissional, raça/cor, sexo, tempo de trabalho no sistema socioeducativo, estado civil, idade e religião. A partir do modelo dos cinco grandes fatores da personalidade (Big Five) foram elaboradas demonstrações gráficas sobre qualidades existentes e esperadas dos trabalhadores do sistema socioeducativo, segundo os participantes das oficinas. Os níveis de neuroticismo e conscienciosidade aparecem equilibrados, com os trabalhadores exigindo características que afirmaram possuir. A extroversão aparece em excesso, enquanto deseja-se amabilidade e abertura a experiências em níveis maiores do que se tem. Por fim, são apresentadas as percepções desses profissionais para a melhoria do trabalho socioeducativo. Por apresentar informações inéditas a partir de instrumentos elaborados exclusivamente para esse fim, captando a percepção dos trabalhadores do meio aberto do sistema socioeducativo, o estudo pode contribuir para a gestão da política de atenção à infância e à adolescência no Distrito Federal.

Palavras-chave: Sistema socioeducativo; Trabalho; Big five.

SUMÁRIO EXECUTIVO

O trabalho tem como objetivo traçar um perfil e conhecer as percepções dos trabalhadores das unidades de atendimento em meio aberto (Uama) do sistema socioeducativo do Distrito Federal. Foram realizadas 14 oficinas com 122 profissionais (67% do total) de todas as unidades responsáveis pelas medidas de Liberdade Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade do DF entre agosto e novembro de 2014.

Após análise do perfil e das percepções dos profissionais, foi realizado exercício econométrico que buscou identificar a influência de características socioeconômicas e referentes ao local de trabalho nas suas opiniões.

Expressões que definem as próprias qualidades e as qualidades esperadas dos trabalhadores do sistema socioeducativo foram expostas durante as oficinas em dinâmicas e trabalhadas no estudo por meio de demonstrações gráficas a partir do modelo dos cinco grandes fatores da personalidade (Big Five).

Também são descritas as percepções dos trabalhadores quanto ao que consideram que outros atores do sistema socioeducativo poderiam fazer para melhorar o trabalho.

1. O perfil

- 73% são mulheres.
- 47% têm entre 30 e 39 anos; 30,8% têm entre 20 e 29 anos, 15% têm entre 40 e 49 anos e 6,7% têm 50 anos ou mais.
- 51,6% declaram-se pardos, 10,7% informam ser pretos (somando 62,3% negros, portanto), 35,2% são brancos e 1,6% consideram-se amarelos.
- 37,9% são solteiros, 52,6% informam ter companheiro(a) e 9,5% já viveram em união, mas atualmente não têm companheiro(a).
- 57,4% não têm filhos.
- 62,3% são nascidos no Distrito Federal.
- 36,9% são católicos, 23,8% são evangélicos, 12,3% são espíritas ou espiritualistas e 19,7% não seguem religião.
- 80,3% têm ensino superior completo, dos quais apenas 35,7% não têm pós-graduação.
- 50,4% informam ter renda familiar mensal igual ou superior a R\$ 7.000,00.
- 71,3% trabalham no sistema socioeducativo há mais de três anos.
- 82% afirmam ter participado de capacitação profissional nos últimos cinco anos.

2. As percepções

- Mais de 60% consideram o ambiente de trabalho inadequado para a execução das atividades previstas.
- 65% consideram-se satisfeitos com o trabalho que desenvolvem.
- 63% julgam ser necessário rever o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

- 32,8% acreditam que as medidas socioeducativas devem ter caráter punitivo.
- 69,6% acreditam que os registros institucionais são utilizados para o planejamento das atividades da unidade.
- 71,4% consideram prazeroso o trabalho com adolescentes no sistema socioeducativo.
- 60,5% afirmam que o processo de trabalho é claro e discutido continuamente.
- 6,6% julgam as medidas restritivas mais eficazes na socioeducação do que as medidas de meio aberto.
- As medidas socioeducativas são consideradas brandas por 42,4% dos profissionais.

3. Determinantes das percepções

- A compreensão de que o *ambiente de trabalho é adequado* para a execução das atividades é menor (48,1%) em servidores que participaram de capacitação profissional, em relação aos não capacitados.
- Os profissionais negros têm 37,8% mais chances de julgarem-se satisfeitos com o trabalho do que os não negros.
- As mulheres têm 79,3% menos chances de concordarem com a necessidade de revisão do ECA do que os homens.
- Os profissionais sem religião têm 82,6% menos chances de acreditar na necessidade de rever o ECA do que os cristãos. Entre os religiosos não cristãos essa probabilidade é 62,3% inferior à dos cristãos. Os profissionais com capacitação também acreditam mais no ECA.
- Os trabalhadores de maior idade têm mais chances de defender a revisão do ECA: 4,5% a cada ano a mais de idade.
- O medo de trabalhar com adolescentes em medida socioeducativa é menor entre mulheres (69% em relação aos homens) e maior entre pessoas casadas (138,7% a mais em relação às solteiras).
- Quanto maior o tempo de trabalho no sistema, maior a chance de os profissionais concordarem com a importância da família no processo (5 vezes maior a cada ano de trabalho).
- Quanto maior o tempo de trabalho, menor é a probabilidade de os profissionais julgarem o trabalho prazeroso: -41,4% a cada ano de trabalho.
- Há mais chances de as medidas serem consideradas leves pelos trabalhadores com maior tempo no sistema (74,8% a cada ano) e há menos chances quando os trabalhadores não têm religião (-76,4% em relação aos cristãos) e quando têm pós-graduação (-67,4%).

4. As qualidades dos trabalhadores das Uamas

- Dentre as qualidades autoatribuídas pelos servidores das Uamas, *persistência* e *otimismo* foram as mais recorrentes. Observa-se um sentido aproximado entre as duas expressões, que demonstram a necessidade de insistir e acreditar em bons resultados para que se atinja o objetivo do trabalho. *Responsabilidade*, *comprometimento* e *dedicação* vêm em seguida, mais uma vez demonstrando semelhanças, no sentido de garantir atitudes profissionais cuidadosas assertivas e comprometidas no cotidiano. Em seguida, é possível ver a importância dada a expressões como: *alegria*, *criatividade*, *organização*, *determinação*, *paciência*, *perseverança*, *empatia* e *amizade*.

- Questionados sobre as qualidades esperadas de um profissional no sistema socioeducativo, *paciência* aparece como a característica principal, seguida por *comprometimento*, *perseverança*, *empatia*, *persistência*, *amor*, *compreensão* e *tolerância*. De um modo geral, é possível afirmar que os servidores consideram muito importante manterem-se *resilientes* diante das adversidades do trabalho com adolescentes em medida socioeducativa. Para isso, é preciso recorrer a valores morais elevados, como o *amor*, a *coragem* e a *honestidade*.
- Comparando as características existentes às necessárias, verifica-se que o *amor* foi considerado um aspecto muito importante, mas aparece nulo entre os existentes. Outros que aparecem muito aquém do desejado pelos servidores são a *paciência* e o *comprometimento*. Outras características que também permanecem abaixo do desejado são *tolerância*, *compreensão* e *empatia*. Por outro lado, aparentemente há mais *otimismo*, *responsabilidade*, *organização*, *criatividade*, *alegria* e *persistência* do que o necessário, segundo os trabalhadores.
- Aplicando as expressões mencionadas no modelo dos cinco grandes fatores da personalidade, são identificados níveis considerados adequados de *neuroticismo* e *conscienciosidade*, o primeiro muito baixo e o segundo mais valorizado pelos trabalhadores. A *extroversão* extrapola o que é considerado ideal, enquanto *amabilidade* e *abertura à experiência* ficam abaixo do esperado pelos próprios trabalhadores.

5. Mudanças pensadas

- Os trabalhadores propõem ações para fortalecer a relação entre os atores da rede de serviços voltados aos adolescentes atendidos e suas famílias, maior compreensão da realidade vivida nas Uamas pelo Poder Judiciário, maior participação e abertura da Secretaria de Educação, maior vínculo da família e dos adolescentes com a unidade.
- São enfatizadas as ações de cultura e lazer, que devem ser realizadas em parcerias estabelecidas pela Secretaria da Criança e pelas próprias Uamas com atores locais.
- A utilização de métodos humanizados de lidar com os adolescentes é apontada como necessária para os profissionais da segurança pública, no sentido de preservar os jovens e melhorar as possibilidades de desenvolvimento de vínculo.

SUMÁRIO

SINOPSE

SUMÁRIO EXECUTIVO

INTRODUÇÃO.....	9
O TRABALHO NO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO: ENTRE O PERFIL PROFISSIONÁRIO E O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	11
1. OS TRABALHADORES DAS UNIDADES DE ATENDIMENTO EM MEIO ABERTO DO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO DO DISTRITO FEDERAL	14
1.1. Sexo.....	15
1.2. Idade.....	16
1.3. Raça/cor	17
1.4. Nupcialidade e fecundidade	18
1.5. Naturalidade e local de residência	21
1.6. Religião.....	22
1.7. Escolaridade	23
1.8. Renda Familiar.....	24
1.9. Tempo no trabalho socioeducativo.....	24
1.10. Capacitação.....	25
2. DETERMINANTES DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS	27
2.1. Procedimentos metodológicos	27
2.2. Opiniões.....	28
2.3. Determinantes.....	30
2.3.1. Aspectos pessoais	30
2.3.2. Local de trabalho.....	31
3. AS QUALIDADES DOS SERVIDORES DO MEIO ABERTO.....	33
3.1. Procedimentos metodológicos	33
3.2. Qualidades existentes e necessárias	34
3.3. Qualidades e personalidade: apontamentos para um perfil profissional.....	37
4. PENSANDO MUDANÇAS.....	41
4.1. Diversidade étnico-racial	41
4.2. Escolarização.....	41
4.3. Trabalho e qualificação profissional	42
4.4. Cultura, esporte e lazer	43
4.5. Família	44
4.6. Segurança e violência.....	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

INTRODUÇÃO

Desde a criação da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais, a Companhia de Planejamento do Distrito Federal tem se dedicado às questões relativas à infância e à adolescência. Já foram, assim, apresentados diversos estudos e pesquisas sobre o tema, passando pelo perfil desse grupo geracional no Distrito Federal, pelo trabalho infantil e chegando às medidas socioeducativas.

Este trabalho é consequência da Pesquisa de Perfil e Percepção Social dos Adolescentes em Medida Socioeducativa no Distrito Federal. A partir dela, iniciou-se um debate mais aprofundado sobre o serviço prestado a esse grupo tão marginalizado na sociedade brasileira. A fim de garantir a devolução dos resultados da pesquisa à equipe que trabalha nas Unidades do Sistema Socioeducativo, foram realizadas 14 oficinas com os servidores das Unidades de Atendimento de Meio Aberto em 2014. Do total de 183 servidores do meio aberto, participaram das oficinas 122, ou seja: 67%. Pretender-se-ia, à época, a replicação do método com outras medidas, mas dificuldades de logística e relacionadas a mudanças institucionais impediram que os intentos se efetivassem.

Apresenta-se, portanto, o resultado obtido com a realização das oficinas e a aplicação de um questionário com as equipes participantes. O objetivo era conhecer o perfil dos participantes das oficinas e suas percepções sobre sua experiência no trabalho socioeducativo. O resultado das oficinas e a resposta aos questionários permitiram a elaboração de diversas reflexões e o aprimoramento do tratamento dos dados, levando este estudo a envolver diversas disciplinas e métodos, combinando análises qualitativas e quantitativas das ciências sociais, econômicas e da psicologia.

Os participantes das oficinas foram majoritariamente negros, do sexo feminino, entre 20 e 39 anos, que vivem em união conjugal, sem filhos, nascidos no Distrito Federal. As religiões mais citadas foram a católica e a protestante, as quais aparentam influenciar o posicionamento político e moral dos trabalhadores em relação ao sistema socioeducativo. Outros aspectos determinantes dessas percepções foram a escolaridade, o tempo no trabalho socioeducativo e a participação em capacitação no sistema.

A percepção dos trabalhadores foi aprofundada com um exercício econométrico que verificou a probabilidade de determinadas opiniões aparecerem conforme as características do grupo pesquisado. São discutidas palavras que foram indicadas pelos trabalhadores quando questionados sobre suas principais qualidades e sobre as características necessárias ao trabalho socioeducativo. As expressões foram confrontadas em uma elaboração gráfica capaz de demonstrar aspectos que existem em excesso ou que estão em falta, de acordo com a visão dos próprios profissionais.

Outra estratégia para manipulação dessas informações foi o agrupamento das palavras elencadas na referida dinâmica em cinco grandes grupos, inspirados nos chamados Big Five ou Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade, que consistem em extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência.

Com todo esse esforço, pretende-se apresentar uma indicação dos aspectos fundamentais ao trabalho socioeducativo no que se refere às características dos profissionais da área. Nota-se uma predominância de características de extroversão e conscienciosidade, enquanto amabilidade e abertura à experiência aparecem com menor

expressão, revelando a necessidade de priorizar esses aspectos na seleção e na capacitação dos trabalhadores.

Este relatório está dividido em quatro partes principais, sendo a primeira relativa às respostas ao questionário aplicado, quanto ao perfil dos trabalhadores. A segunda parte trata dos determinantes da percepção dos profissionais. A terceira inicia a análise das dinâmicas realizadas nas oficinas, abordando especialmente as expressões utilizadas para definir as qualidades existentes nos profissionais e necessárias ao trabalho. Por fim, o quarto item detalha a visão dos trabalhadores sobre como o sistema deveria atuar, a partir do que seriam os pontos de vista de vários atores sociais relacionados às medidas socioeducativas não restritivas.

O TRABALHO NO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO: ENTRE O PERFIL PROFISSIONGRÁFICO E O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

O Brasil tem uma das mais avançadas legislações voltadas para a infância e a adolescência no mundo. O Estatuto da Criança e do Adolescente, ao substituir o Código de Menores, apresentou também um novo paradigma para lidar com essa fase da vida humana: o da proteção integral. Deixa-se de lado, assim, a doutrina “menorista” ou da situação irregular. Segundo André Custódio (2008), a nova configuração da lei que abarca os antes chamados “menores” exige uma nova teoria, uma vez que produz valores diferentes. O autor afirma que frequentemente é notado um descompasso na aplicação do ECA, por uma resistência “obscurecida por caracteres e práticas de caráter tecnicista, que insistem, pela tradição ou pela dificuldade de compreensão do novo paradigma, em tentar realizar uma leitura do Direito da Criança e do Adolescente com as lentes epistêmicas da antiga doutrina da situação irregular” (p. 22).

Este estudo, além de verificar o perfil dos trabalhadores do atual sistema socioeducativo no Distrito Federal, propõe-se, ainda que com limitações, a identificar aspectos da percepção dos trabalhadores que revelem dificuldades na implementação das práticas previstas no ECA no que se refere aos adolescentes autores de ato infracional. É evidente, no entanto, que esses profissionais, assim como os jovens atendidos, não se encontram isolados. Estão imersos em contextos que afetam toda a sociedade, dos quais podem-se destacar os preconceitos de sexo, raça e geração. Além disso, encontram-se em uma realidade política de descontentamentos de caráter conservador, com fortalecimento de discursos favoráveis à redução da intervenção estatal, à responsabilização dos indivíduos por suas mazelas – que culmina em manifestações explícitas pela redução da maioria penal e pelo recrudescimento de penas para adultos que cometem crimes – e à meritocracia.

Santos et al. (2015), ao explicarem a organização da política de segurança pública adotada no Brasil, deixam clara a dificuldade de implementação das premissas da Constituição Federal de 1988 e de regulamentações específicas nessa área, afirmando ainda predominar “um modelo reativo de policiamento e controle da ordem pública, assim como a orientação punitiva e não restaurativa ou de proteção no que diz respeito à atuação junto à parcela da população mais vulnerável aos riscos sociais” (p. 110). Os autores mencionam que os posicionamentos conservadores têm uma grande influência na execução dessa política e que alguns teóricos chegam a considerá-los um pensamento único no âmbito das construções ideológicas sobre o assunto. Tal compreensão evidencia uma percepção contraditória que se estende a diversos setores da sociedade e, portanto, a diversas políticas públicas.

No sistema socioeducativo, essa relação fica evidente no papel do Atendente de Reintegração Socioeducativa, profissional que congrega as funções de segurança e vigilância às de cuidador e educador. Herculano e Gonçalves (2011) afirmam que essa dualidade de papéis provoca conflitos entre os profissionais e os adolescentes e entre os profissionais e os demais, normalmente de nível superior e com a denominação “especialistas” ou “técnicos”. Trata-se de uma evidente dificuldade de implementação do ECA nessa área, principalmente no âmbito das medidas restritivas de liberdade. Segundo os mesmos autores, prevalece o papel de segurança.

Nota-se, assim, uma influência do conservadorismo nos posicionamentos da sociedade e das políticas públicas. Segundo Loïc Wacquant (1999), a perspectiva conservadora, às vezes acompanhada de ou substituída por outros adjetivos, como “republicana” nos Estados Unidos, traz um discurso comum no que se refere à violência:

“tolerância zero”, toque de recolher, denúncia histérica da “violência dos jovens” (isto é, jovens ditos imigrantes dos bairros sob quarentena econômica), foco nos pequenos traficantes de droga, relaxamento ou atenuação da fronteira jurídica entre menores e adultos, prisão para jovens várias vezes reincidentes, privatização dos serviços de justiça etc. (p. 34)

É evidente que a revisão do Estatuto da Criança e do Adolescente não significaria obrigatoriamente a redução de direitos ou a ampliação da penalização dos jovens. Mas, por compreender-se que se trata de uma legislação considerada exemplar internacionalmente e que adveio de mobilizações populares sob o paradigma da proteção integral, considera-se importante conhecer melhor a percepção dos profissionais a esse respeito, no sentido de garantir a formação continuada e a adequação das atividades às previsões legais e às recomendações locais, bem como modificar as formas de seleção dos profissionais.

O sexismo fica evidente no fato de a maior parte dos trabalhadores participantes da pesquisa serem do sexo feminino, o que, segundo estudo da Codeplan (2014), se estende a toda a Secretaria de Estado da Criança e todas aquelas que configuram o que pode ser chamado “área do cuidado”. Brito (2001) afirma que “Historicamente, a construção das identidades de homens e mulheres se tem configurado a partir da dicotomia entre as esferas pública e privada, com atribuições de papéis, atitudes e valores previamente definidos segundo modelos naturais” (p. 291). Assim, as atividades domésticas, da vida privada, são tidas como atribuições femininas, enquanto a esfera pública, do trabalho e da política, é considerada responsabilidade masculina. Por isso, mesmo com a inserção das mulheres no trabalho, elas permanecem imbuídas do dever para com a extensão do trabalho doméstico, ou seja, com o cuidado e a organização. Da mesma forma, a área de segurança é vista como masculina.

Esse aspecto das relações de trabalho no sistema socioeducativo é lembrado por Soares (2013), que realizou pesquisa com atendentes de reintegração social (ATRS) em três unidades de internação do Distrito Federal.

Percebe-se no relato dos agentes uma reprodução de estereótipos de homens realizando trabalho de força e mulheres trabalhos administrativos. Também pode ser observada a hierarquia de gênero em que o homem deve comandar. Isso é relatado como sendo um processo natural e comum.

Os agentes verbalizam que há diferenças na forma de homens e mulheres trabalharem, além de ser possível perceber, na forma que eles se tratam e são tratados pelos internos. (p. 55)

A autora menciona, ainda, que os internos são lascivos com as mulheres que trabalham como ATRS, o que é reforçado por afirmações dos profissionais. Um dos entrevistados chega a propor a implementação de cotas de gênero para os homens nas unidades de meio fechado. Segundo ele, em momentos de tensão, as mulheres tornam-se “um problema a mais” (p. 55).

A questão da raça/cor é trazida dos questionários, sem esquecer que o público-alvo com que lidam os trabalhadores é composto em cerca de 80% por negros entre os jovens atendidos em todas as medidas socioeducativas (CODEPLAN, 2013). Isso significa que, além da questão da inclusão de negros no serviço público e da associação entre negritude e ato infracional, destaca-se a questão da identificação dos trabalhadores com seus usuários pelo aspecto da raça. Pace (2012), inspirada na compreensão de Hasenbalg, afirma que

“embora a escravidão tenha deixado marcas profundas para o grupo racial negro, a sua persistência e continuidade são consequências do modelo econômico e social adotado pelo Poder Público, que internaliza uma íntima ligação com o racismo institucional” (p. 52).

A religião, um importante elemento a ser considerado ao traçar o perfil de um grupo, também traz suas influências no trabalho socioeducativo, o que pode ser observado na segunda parte deste trabalho. Essa relação fica clara naquilo que Burity (2001) descreve como um processo em que “o aprofundamento da experiência religiosa como algo pessoal, individual, íntimo se dá ao par com uma desprivatização ou publicização do religioso” (p. 28). Ou seja: ainda que se considere a religião uma experiência pessoal e independente dos demais aspectos da vida, ela está a cada dia mais relacionada a esses aspectos, determinando a forma de trabalho e as relações entre as pessoas.

A política não deixa de ser afetada pelas opiniões populares advindas de dogmas religiosos ou posições imediatas de alguns líderes. Assim, Codato e Oliveira (2004) lembram a participação da religião no estabelecimento da ditadura militar em 1964. Segundo os autores, “o anticomunismo e o antipopulismo transformaram-se em argumento político para legitimar uma intervenção militar redentora” (p.274). Isso é facilmente ilustrado com a cobertura dada à época pela imprensa, que enaltecia a providência divina, julgada apoiadora do golpe militar, como fica evidente pelas Marchas da Família com Deus pela Liberdade, ocorridas àquele ano. Em 2014, marchas semelhantes foram reeditadas em várias cidades brasileiras, com as mesmas demandas: renúncia da presidente, instalação de um governo militar, combate à corrupção e ao populismo.

Da mesma forma, renda e escolaridade são fatores capazes de determinar os posicionamentos políticos, morais e sociais. Como o tema abordado neste trabalho é essencialmente relacionado a direitos humanos, identificam-se correlações entre esses aspectos. Também são observadas influências do tempo de serviço no sistema socioeducativo e da capacitação na percepção dos profissionais sobre o próprio trabalho, o que será explorado no decorrer deste estudo.

1. OS TRABALHADORES DAS UNIDADES DE ATENDIMENTO EM MEIO ABERTO DO SISTEMA SOCIOEDUCATIVO DO DISTRITO FEDERAL

Os princípios e normas que regem a política de atenção a crianças e adolescentes são estabelecidos por leis e estatutos, na maioria das vezes inspirados por regulamentações, protocolos e acordos internacionais, no sentido de adequar a realidade nacional a descobertas e debates científicos sobre o tema. A infância é prioridade absoluta do Estado brasileiro, sendo as medidas socioeducativas uma forma de atenção a esse público, somadas à proteção prevista nas legislações e políticas públicas.

O Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) parte dessa lógica num contexto de reunião de regras e critérios de caráter jurídico, político, pedagógico, financeiro e administrativo no atendimento das demandas por sanções, socioeducação e encaminhamentos no caso de cometimento de ato infracional. Para isso é indispensável a articulação das várias áreas para maior efetividade das ações, inclusive com a participação da sociedade civil.

As medidas socioeducativas responsabilizam os autores de atos infracionais, tendo, portanto, natureza de sanção com conteúdo socioeducativo. Há, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), seis medidas: advertência, obrigação de reparar o dano, prestação de serviços à comunidade (PSC), liberdade assistida (LA), semiliberdade e internação.

A atuação para alcance dos objetivos do Sinase exige profissionais com perfil que se coadune com os direitos humanos e com o paradigma da proteção integral, o qual foi oficialmente reconhecido com a promulgação do ECA, substituindo a doutrina “menorista”, que diminuía emocional, cultural e socialmente a adolescência enquanto havia Códigos de Menores em vigor no Brasil.

O objetivo do cumprimento de medida em meio aberto é estabelecer um processo de acompanhamento, auxílio e orientação ao adolescente. A intervenção socioeducativa deve ser estruturada com ênfase na vida social do adolescente – família, escola, trabalho e comunidade. As unidades de atendimento em meio aberto são responsáveis pelas medidas de LA e PSC.

No Distrito Federal, adota-se a modalidade de Liberdade Assistida Institucional, em que cada técnico, numa equipe multiprofissional, acompanha, simultaneamente, no máximo vinte adolescentes. Neste caso, os técnicos fazem o acompanhamento direto dos adolescentes. Em outras localidades, é possível que se estabeleça o modelo de Liberdade Assistida Comunitária, em que há a figura de um orientador comunitário, que orienta os adolescentes.

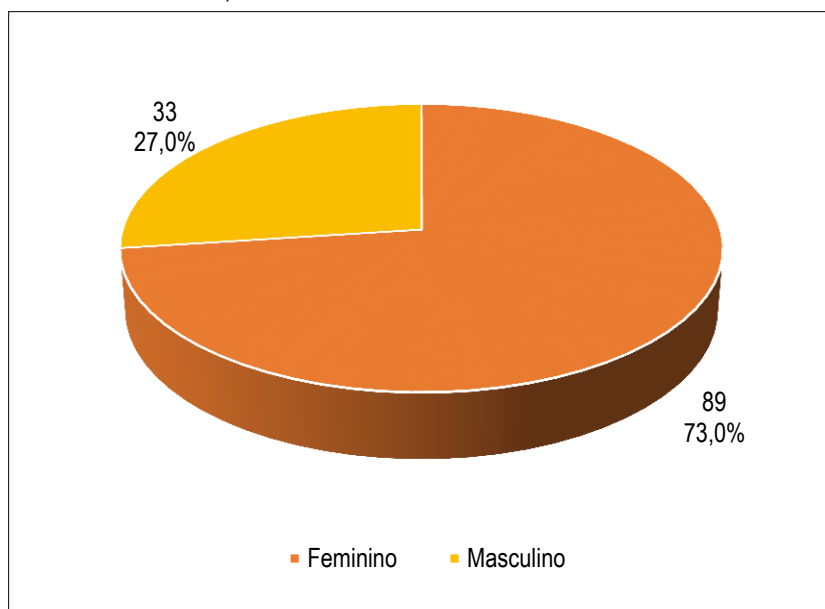
Segundo o Sinase, os profissionais, além de serem qualificados para o desempenho das funções, deverão receber formação e capacitação continuada específica para o trabalho socioeducativo. A política de recursos humanos deve compreender minimamente as seguintes ações: capacitação introdutória, formação continuada e supervisão externa (ou acompanhamento extrainstitucional de unidade ou de programa).

Durante as oficinas realizadas com os profissionais das unidades de atendimento em meio aberto (Uamas), foram aplicados questionários a todos os participantes, 122 trabalhadores das unidades, sem discriminação de escolaridade ou área de formação. Eles representavam 67% do total de servidores do meio aberto à época. Na ocasião, buscava-se obter informações sobre o perfil e a percepção desses agentes da socioeducação do Distrito Federal, abordando aspectos gerais, como sexo, idade, religião e estado civil e alguns detalhes quanto à percepção deles sobre o sistema, especialmente trabalhados em uma questão do tipo “verdadeiro ou falso” com uma série de afirmações, a exemplo de questão semelhante respondida pelos adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa, em 2013.

1.1. Sexo

O primeiro aspecto do perfil dos trabalhadores participantes a ser tratado é o sexo. A área de infância e adolescência é considerada tipicamente feminina, pois representa uma dimensão do cuidado que, tanto no âmbito doméstico quanto no mercado de trabalho vem historicamente sendo exercida por mulheres. Estudo da Codeplan sobre a divisão sexual do trabalho confirma que “mesmo com a dita emancipação feminina, as atividades a elas admitidas são uma ampliação do âmbito privado, onde elas estiveram quase exclusivamente na maior parte da história humana e onde permanecem, agora como segundo ou terceiro turno de trabalho, este não remunerado” (CODEPLAN, 2014, p. 22). Assim, a maioria dos trabalhadores do sistema socioeducativo – e, portanto, dedicado à infância e à adolescência – no meio aberto é do sexo feminino (89 mulheres ou 73%), entre os participantes das oficinas.

Gráfico 1 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por sexo - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

Também entre os participantes das oficinas, houve predominância de profissionais do sexo feminino, especialmente nas unidades de atendimento de meio aberto (Uama), do Paranoá, Samambaia e Sobradinho. Nestas 88,9% dos participantes eram mulheres. O menor percentual de participação feminina é observado no Núcleo Bandeirante, onde 40% são mulheres.

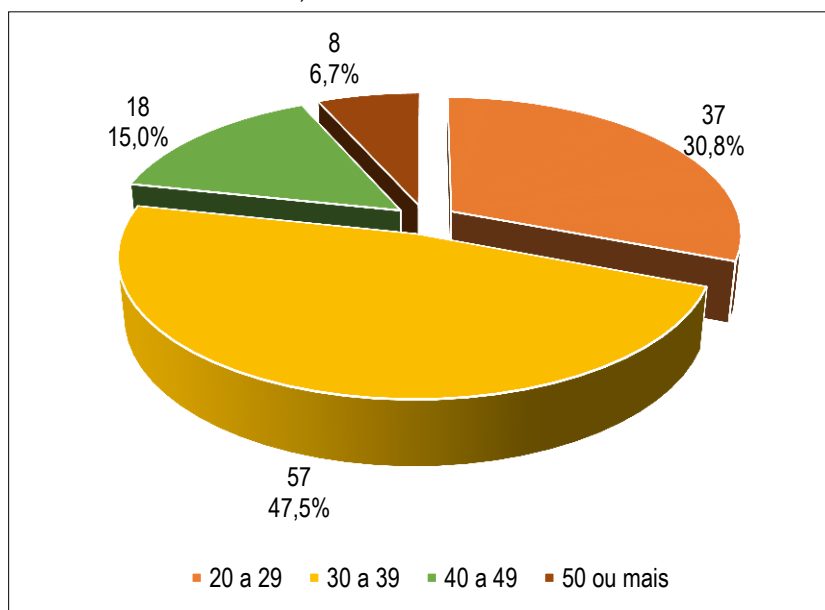
Tabela 1 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por sexo, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

Unidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Brasília	7	87,5	1	12,5	8	100,0
Brazlândia	4	80,0	1	20,0	5	100,0
Ceilândia	17	70,8	7	29,2	24	100,0
Gama	7	70,0	3	30,0	10	100,0
Guará	5	83,3	1	16,7	6	100,0
Núcleo Bandeirante	2	40,0	3	60,0	5	100,0
Paranoá	8	88,9	1	11,1	9	100,0
Planaltina	5	71,4	2	28,6	7	100,0
Recanto das Emas	6	85,7	1	14,3	7	100,0
Samambaia	8	88,9	1	11,1	9	100,0
Santa Maria	5	50,0	5	50,0	10	100,0
São Sebastião	4	57,1	3	42,9	7	100,0
Sobradinho	8	88,9	1	11,1	9	100,0
Taguatinga	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Total	89	72,9	33	27,1	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

1.2. Idade

A informação sobre a faixa etária dos trabalhadores revela muito da cultura e das construções coletivas dos trabalhadores a partir de sua identificação geracional. A maior parte dos servidores participantes das oficinas tem entre 30 e 39 anos (47%). Em segundo lugar está o grupo mais jovem, de 20 a 29 anos, com 30,8% do total. Outros 15% têm de 40 a 49 anos e 6,7% têm 50 anos ou mais.

Gráfico 2 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por faixa etária - Distrito Federal, 2014

Fonte: Codeplan, 2014

A unidade com maior percentual de trabalhadores no grupo de 20 a 24 anos é a de Planaltina, com 42,9% dos participantes da pesquisa. No grupo seguinte, de 25 a 29 anos,

destacam-se Taguatinga e Brasília, com 50%. O grupo com maior expressão no total de trabalhadores, de 30 a 34 anos, aparece com maior ênfase em São Sebastião, com 71,4%, e Samambaia, com 66,7%. Nas demais faixas etárias, verificam-se números mais bem distribuídos, todos abaixo de 30%. A unidade do Recanto das Emas tem uma boa distribuição etária de seus trabalhadores, com 28,6% de pessoas com 30 a 34 anos e o mesmo percentual para os grupos de 45 a 49 e de 50 anos ou mais.

Tabela 2 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por faixa de idade, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

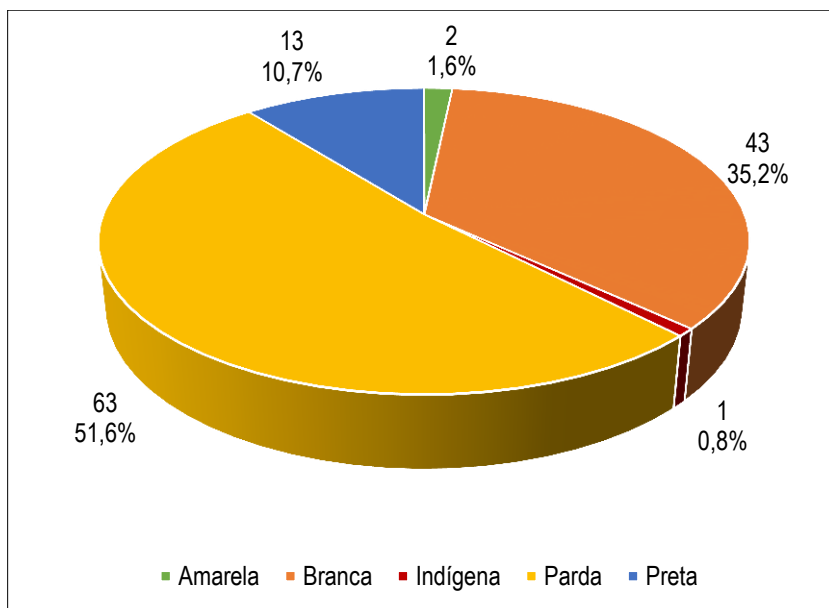
Unidade	Faixa de idade em anos completos																	
	20 a 24		25 a 29		30 a 34		35 a 39		40 a 44		45 a 49		50 ou mais		Sem resposta		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brasília	0	0,0	4	50,0	1	12,5	1	12,5	1	12,5	0	0,0	1	12,5	0	0,0	8	100,0
Brazlândia	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Ceilândia	0	0,0	3	12,5	12	50,0	4	16,7	3	12,5	1	4,2	0	0,0	1	4,2	24	100,0
Gama	2	20,0	4	40,0	2	20,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0
Guará	0	0,0	2	33,3	1	16,7	1	16,7	1	16,7	1	16,7	0	0,0	0	0,0	6	100,0
Núcleo Bandeirante	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Paranoá	0	0,0	1	11,1	5	55,6	1	11,1	1	11,1	0	0,0	1	11,1	0	0,0	9	100,0
Planaltina	3	42,9	2	28,6	0	0,0	2	28,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Recanto das Emas	0	0,0	1	14,3	2	28,6	0	0,0	0	0,0	2	28,6	2	28,6	0	0,0	7	100,0
Samambaia	0	0,0	1	11,1	6	66,7	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	1	11,1	9	100,0
Santa Maria	0	0,0	4	40,0	4	40,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0	10	100,0
São Sebastião	0	0,0	2	28,6	5	71,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Sobradinho	0	0,0	2	22,2	2	22,2	1	11,1	1	11,1	1	11,1	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Taguatinga	0	0,0	3	50,0	1	16,7	0	0,0	1	16,7	0	0,0	1	16,7	0	0,0	6	100,0
Total	6	4,9	31	25,4	45	36,9	12	9,8	11	9,0	7	5,7	8	6,6	2	1,6	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

1.3. Raça/cor

A categoria de raça/cor foi trabalhada a partir das opções adotadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No grupo pesquisado, os maiores percentuais são de pessoas que se declaram pardas e brancas, com 51,6% e 35,2% respectivamente. Outros 10,7% consideram-se da cor preta, quantidade que, somada à de pardos, compõe a proporção de negros entre os trabalhadores: 62,3%. Os percentuais mais baixos são de amarelos, 1,6%, e indígenas, 0,8%.

Os brancos são maioria no Recanto das Emas (71,4%), no Núcleo Bandeirante (60%) e no Paranoá (55,6%) e são metade dos trabalhadores das unidades de Brasília e Taguatinga. De todos os participantes da pesquisa, apenas uma pessoa se declara indígena, na unidade de Ceilândia, compondo 4,2% da equipe. Os pardos têm maior expressão em Planaltina, com 85,7%, seguida por Sobradinho (77,8%), Guará (66,7%), Brazlândia, Gama e Santa Maria (60% de cada equipe). A unidade com maior representação de pessoas que se declaram pretas é a de Samambaia, com 33,3%. Essa raça/cor não aparece em cinco unidades: Brasília, Brazlândia, Guará, Núcleo Bandeirante e Paranoá.

Gráfico 3 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por raça/cor autodeclarada - Distrito Federal, 2014

Fonte: Codeplan, 2014

Tabela 3 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por raça/cor autodeclarada, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

Unidade	Amarela		Branca		Indígena		Parda		Preta		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brasília	0	0,0	4	50,0	0	0,0	4	50,0	0	0,0	8	100,0
Brazlândia	0	0,0	2	40,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
Ceilândia	2	8,3	7	29,2	1	4,2	11	45,8	3	12,5	24	100,0
Gama	0	0,0	3	30,0	0	0,0	6	60,0	1	10,0	10	100,0
Guará	0	0,0	2	33,3	0	0,0	4	66,7	0	0,0	6	100,0
Núcleo Bandeirante	0	0,0	3	60,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
Paranoá	0	0,0	5	55,6	0	0,0	4	44,4	0	0,0	9	100,0
Planaltina	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	85,7	1	14,3	7	100,0
Recanto das Emas	0	0,0	5	71,4	0	0,0	1	14,3	1	14,3	7	100,0
Samambaia	0	0,0	2	22,2	0	0,0	4	44,4	3	33,3	9	100,0
Santa Maria	0	0,0	3	30,0	0	0,0	6	60,0	1	10,0	10	100,0
São Sebastião	0	0,0	3	42,9	0	0,0	3	42,9	1	14,3	7	100,0
Sobradinho	0	0,0	1	11,1	0	0,0	7	77,8	1	11,1	9	100,0
Taguatinga	0	0,0	3	50,0	0	0,0	2	33,3	1	16,7	6	100,0
Total	2	1,6	43	35,2	1	0,8	63	51,6	13	10,7	122	100,0

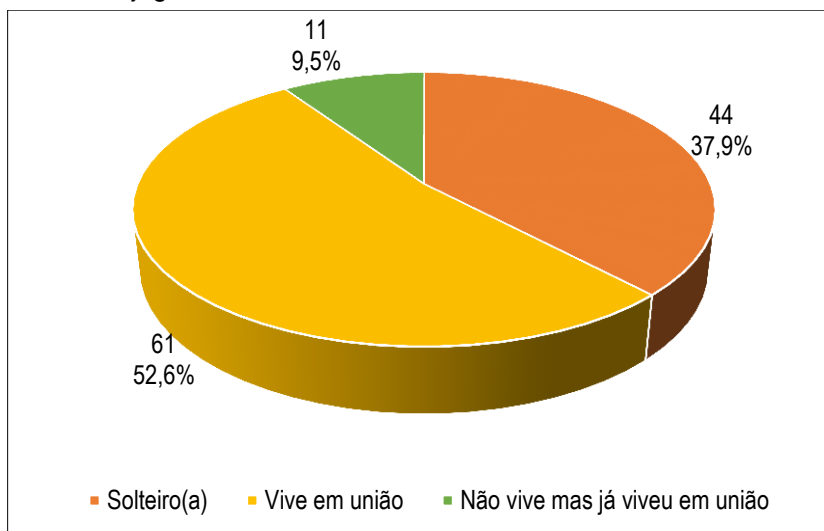
Fonte: Codeplan, 2014.

1.4. Nupcialidade e fecundidade

A situação civil/conjugal dos participantes da pesquisa foi abordada por meio da mesma questão adotada para a coleta feita pela Codeplan e a então Secretaria de Estado da Criança (atual Secretaria de Estado de Políticas para Crianças, Adolescentes e a Juventude) entre os adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa. O objetivo não foi obter informações oficiais sobre o estado civil das pessoas, mas saber como elas efetivamente se relacionam. Assim, as possibilidades de resposta eram: “solteiro(a)”, “vive em união” e “não vive, mas já viveu em união”.

A maior parte dos trabalhadores participantes das oficinas afirma viver em união (52,6%), seguidos pelos que afirmam ser solteiros (37,9%) e os que já viveram em união (9,5%). A utilização de variáveis diferentes das comumente utilizadas, embora tenham facilitado a coleta entre os adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa, dificultou a obtenção de informações entre os trabalhadores, que aparentaram muitas vezes estranhar as expressões utilizadas. Possivelmente por isso, seis pessoas deixaram de responder a questão.

Gráfico 4 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por estado civil/conjugal - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

Tabela 4 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por estado civil/conjugal, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

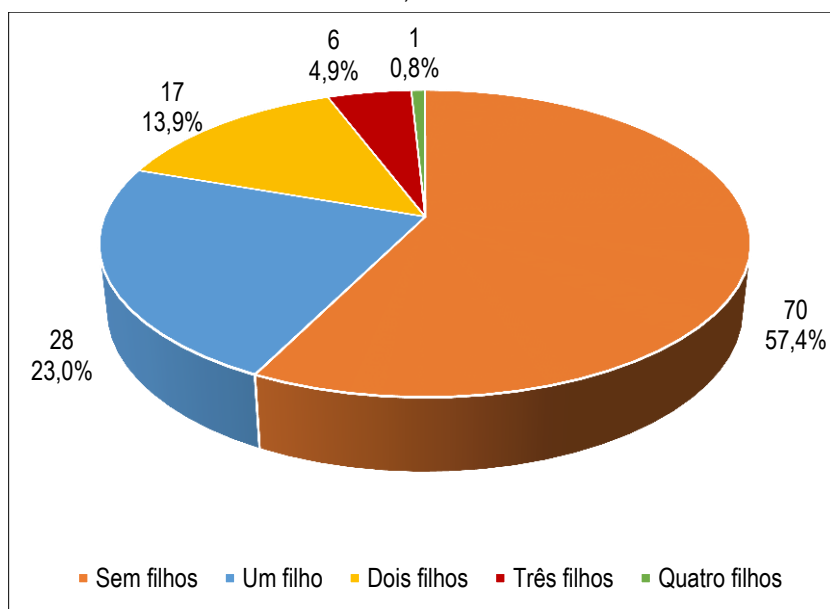
Unidade	Solteiro(a)		Vive em união		Não vive mas já viveu em união		NR		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brasília	5	62,5	3	37,5	0	0,0	0	0,0	8	100,0
Brazlândia	1	20,0	3	60,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Ceilândia	5	20,8	16	66,7	2	8,3	1	4,2	24	100,0
Gama	8	80,0	2	20,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0
Guará	1	16,7	4	66,7	1	16,7	0	0,0	6	100,0
Núcleo Bandeirante	2	40,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
Paranoá	1	11,1	6	66,7	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Planaltina	4	57,1	2	28,6	1	14,3	0	0,0	7	100,0
Recanto das Emas	2	28,6	2	28,6	3	42,9	0	0,0	7	100,0
Samambaia	3	33,3	6	66,7	0	0,0	0	0,0	9	100,0
Santa Maria	3	30,0	6	60,0	0	0,0	1	10,0	10	100,0
São Sebastião	5	71,4	2	28,6	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Sobradinho	3	33,3	5	55,6	0	0,0	1	11,1	9	100,0
Taguatinga	1	16,7	2	33,3	1	16,7	2	33,3	6	100,0
Total	44	36,1	61	50,0	11	9,0	6	4,9	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

Os maiores percentuais de solteiros aparecem no Gama (80%), em São Sebastião (71,4%), Brasília (62,5%) e Planaltina (57,1%). Os que vivem em união são maioria nas demais unidades. A proporção mais alta de trabalhadores que não vivem mas já viveram em união está na unidade do Recanto das Emas, com 42,9%.

A maioria dos trabalhadores que responderam à pesquisa não possui filhos: 57,4%. 23% têm um(a) filho(a), 13,9% informam ter dois, 4,9% têm três e apenas 0,8% informa ter quatro filhos.

Gráfico 5 - Número e percentual trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por quantidade de filhos - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

A unidade com mais trabalhadores sem filhos, proporcionalmente, é a de Brasília (87,5%), seguida pela do Gama (80%), São Sebastião e Planaltina (71,4%). São unidades que se destacaram pelo alto percentual de solteiros, o que pode ter contribuído para esses índices.

Tabela 5 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por existência de filhos, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

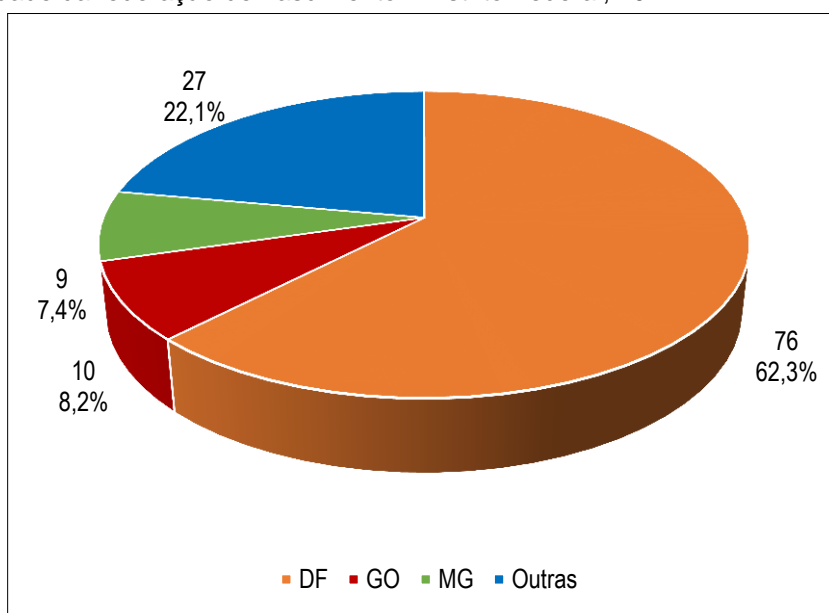
Unidade	Sem filho(s)		Com filho(s)		Total	
	N	%	N	%	N	%
Brasília	7	87,5	1	12,5	8	100,0
Brazlândia	3	60,0	2	40,0	5	100,0
Ceilândia	10	41,7	14	58,3	24	100,0
Gama	8	80,0	2	20,0	10	100,0
Guará	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Núcleo Bandeirante	3	60,0	2	40,0	5	100,0
Paranoá	4	44,4	5	55,6	9	100,0
Planaltina	5	71,4	2	28,6	7	100,0
Recanto das Emas	4	57,1	3	42,9	7	100,0
Samambaia	6	66,7	3	33,3	9	100,0
Santa Maria	5	50,0	5	50,0	10	100,0
São Sebastião	5	71,4	2	28,6	7	100,0
Sobradinho	4	44,4	5	55,6	9	100,0
Taguatinga	3	50,0	3	50,0	6	100,0
Total	70	57,4	52	42,6	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

1.5. Naturalidade e local de residência

Uma informação coletada pela pesquisa foi a naturalidade dos trabalhadores. A maior parte deles, 62,3%, é nascida no Distrito Federal, 8,2% nasceram em Goiás e 7,4% são naturais de Minas Gerais. Pessoas originárias de outras unidades da federação somam 22,1%.

Gráfico 6 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por unidade da federação de nascimento - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

Tabela 6 - Número e percentual de trabalhadores do sistema socioeducativo por existência de filhos, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

Unidade	DF		GO		MG		Outras UF		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Brasília	4	50,0	1	12,5	1	12,5	2	25,0	8	100,0
Brazlândia	4	80,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
Ceilândia	19	79,2	1	4,2	2	8,3	2	8,3	24	100,0
Gama	7	70,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0	10	100,0
Guará	5	83,3	0	0,0	0	0,0	1	16,7	6	100,0
Núcleo Bandeirante	4	80,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
Paranoá	5	55,6	0	0,0	0	0,0	4	44,4	9	100,0
Planaltina	5	71,4	0	0,0	0	0,0	2	28,6	7	100,0
Recanto das Emas	0	0,0	0	0,0	2	28,6	5	71,4	7	100,0
Samambaia	6	66,7	2	22,2	0	0,0	1	11,1	9	100,0
Santa Maria	4	40,0	2	20,0	1	10,0	3	30,0	10	100,0
São Sebastião	3	42,9	3	42,9	0	0,0	1	14,3	7	100,0
Sobradinho	6	66,7	0	0,0	2	22,2	1	11,1	9	100,0
Taguatinga	4	66,7	1	16,7	0	0,0	1	16,7	6	100,0
Total	76	62,3	10	8,2	9	7,4	27	22,1	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

A unidade que apresenta a maior proporção de brasilienses é a do Guará, com 83,3%, seguida de Brazlândia e Núcleo Bandeirante, ambas com 80%, e Ceilândia, com 79,2%. Os goianos são mais expressivos na unidade de São Sebastião, com 42,9%.

A maior parte dos trabalhadores reside no Distrito Federal. Brasília e Taguatinga dividem o mesmo percentual, de 12,3%. Ceilândia abriga 8,2% dos trabalhadores, seguida pelo Gama, com 7,38%. Os únicos municípios de Goiás citados como locais de moradia pelos trabalhadores foram Águas Lindas de Goiás, Novo Gama e Valparaíso de Goiás, todos com baixo percentual, que não passou de 1,64% do total de trabalhadores participantes da pesquisa.

Tabela 7 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por local de residência - Distrito Federal, 2014

Local de residência	N	%
Brasília	15	12,30
Taguatinga	15	12,30
Ceilândia	10	8,20
Gama	9	7,38
Águas Claras	7	5,74
Guará	7	5,74
Sobradinho	7	5,74
Brazlândia	6	4,92
Samambaia	6	4,92
Santa Maria	6	4,92
Planaltina	4	3,28
Recanto das Emas	4	3,28
São Sebastião	4	3,28
Sobradinho II	4	3,28
Sudoeste/Octogonal	4	3,28
Jardim Botânico	3	2,46
Lago Norte	3	2,46
Cruzeiro	2	1,64
Lago Sul	1	0,82
Riacho Fundo II	1	0,82
Novo Gama - GO	2	1,64
Águas Lindas de Goiás - GO	1	0,82
Valparaíso de Goiás - GO	1	0,82
Total	122	100,00

Fonte: Codeplan, 2014

1.6. Religião

Uma característica apontada pelo estudo é quanto à prática religiosa dos trabalhadores. A maior parte deles informa ser católica – 36,9%. Os protestantes/evangélicos somam 23,8%, enquanto espíritas ou espiritualistas compõem 12,3%. 6,6% seguem outras religiões e 19,7% informaram não seguir religião. Uma pessoa não forneceu essa informação.

Tabela 8 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto segundo religião - Distrito Federal, 2014

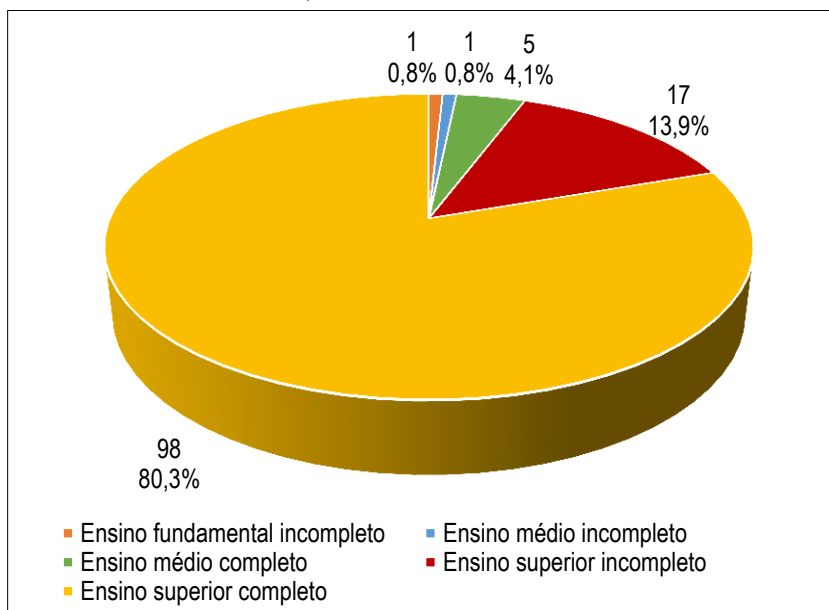
Religião	N	%
Católica	45	36,9
Protestante/Evangélica	29	23,8
Espirita/Espiritualista	15	12,3
Outras	8	6,6
Não segue religião	24	19,7
Sem resposta	1	0,8
Total	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

1.7. Escolaridade

A escolaridade é o primeiro aspecto a ser considerado para que se pense em estratégias de capacitação adequadas às necessidades dos trabalhadores e dos serviços. O quadro encontrado na pesquisa foi muito positivo nesse quesito, uma vez que 80,3% dos trabalhadores têm nível superior completo e 13,9% têm esse nível incompleto.

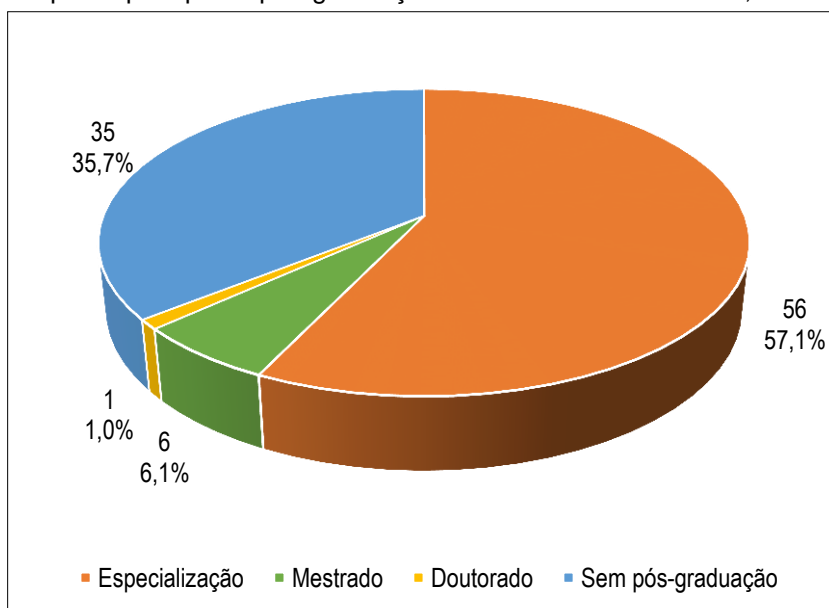
Gráfico 7 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto por escolaridade - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

De todos os trabalhadores com nível superior pesquisados, mais da metade, 57,1%, fizeram especialização lato sensu, enquanto 6,1% têm mestrado concluído e 1% tem doutorado. Apenas 35,7% não têm pós-graduação.

Gráfico 8 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto com nível superior por tipo de pós-graduação cursada - Distrito Federal, 2014

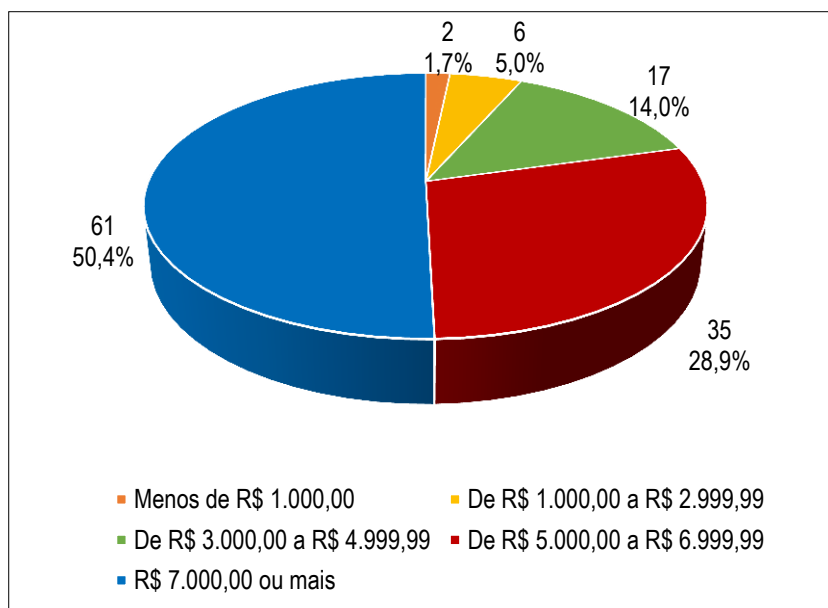


Fonte: Codeplan, 2014

1.8. Renda Familiar

A pesquisa identificou a faixa de renda familiar mensal dos trabalhadores participantes das oficinas. Verificou-se que mais da metade conta um rendimento de 7.000 reais ou mais, o que condiz com a formação, analisada acima. Assim, considerando que os que recebem entre 5.000 e 6.999,99 reais somam 28,9%, quase 80% dos trabalhadores têm uma renda familiar mensal acima de 5.000 reais.

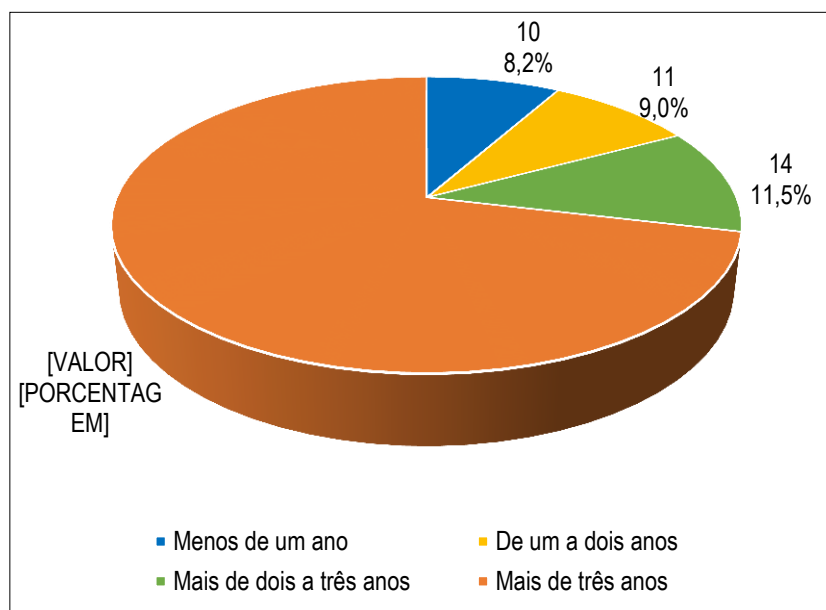
Gráfico 9 - Número e percentual de trabalhadores de unidades de atendimento em meio aberto, segundo faixa de renda familiar mensal - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014

1.9. Tempo no trabalho socioeducativo

A maior parte dos trabalhadores está no sistema socioeducativo há mais de três anos - 71,3%. Os demais estão distribuídos de forma equilibrada quanto ao tempo de serviço: 11,5% com mais de dois a três anos, 9% de um a dois anos e 8,2% há menos de um ano.

Gráfico 10 - Número e percentual de servidores de unidades de atendimento em meio aberto, segundo tempo de trabalho no sistema socioeducativo - Distrito Federal, 2014

Fonte: Codeplan, 2014

1.10. Capacitação

A questão da capacitação continuada é recorrente sempre que são abordados os trabalhadores do setor público. Os servidores do sistema socioeducativo do meio aberto afirmam, em sua maioria (82%), ter participado de capacitação nos últimos cinco anos. Isso não significa, obrigatoriamente, que haja capacitação continuada ou que os cursos tenham sido suficientes para as necessidades dos servidores.

Tabela 10 - Número e percentual de servidores do sistema socioeducativo, por realização de capacitação nos últimos cinco anos, segundo unidade de atendimento em meio aberto - Distrito Federal, 2014

Unidade	Realização de capacitação nos últimos cinco anos							
	Sim		Não		Sem resposta		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Brasília	6	75,0	2	25,0	0	0,0	8	100,0
Brazlândia	5	100,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Ceilândia	22	91,7	2	8,3	0	0,0	24	100,0
Gama	7	70,0	3	30,0	0	0,0	10	100,0
Guará	5	83,3	1	16,7	0	0,0	6	100,0
Núcleo Bandeirante	5	100,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Paranoá	7	77,8	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Planaltina	4	57,1	3	42,9	0	0,0	7	100,0
Recanto das Emas	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100,0
Samambaia	6	66,7	3	33,3	0	0,0	9	100,0
Santa Maria	10	100,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0
São Sebastião	6	85,7	1	14,3	0	0,0	7	100,0
Sobradinho	7	77,8	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Taguatinga	5	83,3	1	16,7	0	0,0	6	100,0
Total	100	82,0	21	17,2	1	0,8	122	100,0

Fonte: Codeplan, 2014

Nas unidades de Santa Maria, Núcleo Bandeirante e Brazlândia, todos os servidores informaram ter sido capacitados nos últimos cinco anos. O percentual mais alto de servidores não capacitados aparece na Uama de Planaltina: 42,9%.

2. DETERMINANTES DA PERCEÇÃO DOS PROFISSIONAIS

2.1. Procedimentos metodológicos

O método escolhido para estudar as respostas obtidas no questionário do sistema socioeducativo foi um modelo logístico. Tal modelo é utilizado quando a variável dependente assume a forma binária (0 ou 1). Para o questionário estudado, no qual as respostas assumem duas possibilidades (verdadeiro ou falso), o modelo é adequado para analisar as respostas fornecidas pelos entrevistados.

Em termos formais, cada resposta fornecida, y_i , tem as seguintes chances de serem respondidas:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{com probabilidade } p \\ 0 & \text{com probabilidade } 1 - p \end{cases} \quad (01)$$

Com $i = 1, \dots, N$, sendo N o número total de perguntas investigadas no questionário. O interesse no estudo é modelar a probabilidade p como função de um conjunto de regressores, representados pelo vetor \mathbf{x} , de tamanho $k \times 1$. Neste vetor estão as características dos respondentes: sexo, raça/cor, idade, estado civil, escolaridade, religião, tempo exercendo a função, renda familiar e participação no curso de capacitação.

Assim, uma vez que uma pessoa respondeu uma questão sendo verdadeira, e assumindo um vetor $\boldsymbol{\beta}$ de parâmetros desconhecidos, a probabilidade condicional assume a seguinte forma:

$$p_i = \Pr(y_i = 1 | \mathbf{x}) = F(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}) \quad (02)$$

Onde $F(\cdot)$ é uma função paramétrica específica. A forma da função utilizada para o modelo logístico é:

$$\Lambda(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}) = \frac{e^{\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}}}{(1 + e^{\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}})} \quad (03)$$

Assim, o modelo especifica que $F(\cdot) = \Lambda(\cdot)$, uma função de distribuição acumulada logística.

A função verossimilhança utilizada para estimar os resultados foi:

$$Q(\boldsymbol{\beta}) = \sum_{i=1}^N [y_i \ln F(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}) + (1 - y_i) \ln \{1 - F(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta})\}] \quad (04)$$

Uma vez que os questionários foram aplicados por unidades, é possível que dependências entre as observações possam ocorrer. Assim, os erros padrões foram estimados pelo método de *cluster*.⁷

A partir dos resultados estimados na equação 4, as razões de chances para cada coeficiente Ψ_i é calculada por:

$$\Psi_i = \exp(\beta_i) \quad (05)$$

As razões de chances fornecem a informação de quais são as chances da categoria observada dar uma resposta verdadeira em relação categoria base, controladas todas as demais características presentes no modelo.

2.2. Opiniões

A exemplo da pesquisa realizada com os adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa, este estudo buscou apreender um pouco da percepção dos profissionais sobre seu trabalho e seu cotidiano profissional, assim como algumas opiniões sobre a legislação vigente no campo da socioeducação. Para tanto, foram apresentadas algumas afirmações, as quais deveriam ser julgadas como verdadeiras ou falsas pelos participantes das oficinas.

Do total de respostas válidas, mais de 60% dos pesquisados consideraram falsa a afirmação de que *o ambiente de trabalho seria adequado para a execução das atividades previstas*, dado alarmante quanto à estrutura das unidades. No entanto, mais de 65% se dizem satisfeitos com o trabalho que desenvolvem.

Um grupo relevante (63%) também afirma *conseguir trabalhar com o apoio de uma rede socioassistencial*, dado positivo que revela boa integração com os demais serviços que atendem os adolescentes e suas famílias. Percentual semelhante julga ser *necessário rever o Estatuto da Criança e do Adolescente*. Essa informação demonstra a necessidade de compreender melhor as demandas dos profissionais, bem como as estratégias adotadas para a aplicação da legislação, que talvez se distanciem das idealizadas pelos legisladores. Por outro lado, essa percepção de necessidade de revisão pode significar uma concepção que difere do paradigma da atenção integral.

Sobre a afirmação de que *já teriam sentido medo por trabalharem com adolescentes em medidas socioeducativas*, 41,3% responderam que já sentiram medo. Uma pesquisa mais aprofundada poderia também investigar as causas dos medos e, até mesmo, seus efeitos sobre as práticas profissionais.

⁷ Maiores informações acerca de estimativas dos erros *clusterizados* estão disponíveis em Rogers, W. H. 1993. **sg17: Regression standard errors in clustered samples**. Stata Technical Bulletin 13: 19–23. Reprinted in Stata Technical Bulletin Reprints, vol. 3, pp. 88–94. College Station, TX: Stata Press.

Tabela 11 - Número e percentual de respostas válidas verdadeiras e falsas às afirmações de percepção do trabalho no sistema socioeducativo - Distrito Federal, 2014

Afirmações	Verdadeira
	%
1. O meu ambiente de trabalho é adequado para a execução das atividades previstas.	38,7
2. Estou satisfeito(a) com o trabalho que eu desenvolvo.	65,6
3. Consigo trabalhar com o apoio de uma rede socioassistencial.	63,0
4. Entendo que o Estatuto da Criança e do Adolescente deveria ser revisto.	62,8
5. Já senti medo por trabalhar com adolescentes em medidas socioeducativas.	41,3
6. As medidas socioeducativas devem ter caráter punitivo.	32,8
7. A família é uma grande aliada no processo de socioeducação.	97,5
8. Os registros institucionais são utilizados para o planejamento das atividades na unidade.	69,6
9. Considero prazeroso o trabalho com adolescentes no sistema socioeducativo.	71,4
10. O meu processo de trabalho é claro e discutido continuamente pela equipe.	60,5
11. A frequência escolar dos adolescentes em medida socioeducativa é um objetivo da unidade em que trabalho.	93,4
12. A internação tem maior potencial de recuperação de um jovem que as medidas de meio aberto.	6,6
13. Atividades em grupo com adolescentes são uma estratégia da unidade em que trabalho.	61,2
14. As medidas socioeducativas são brandas para os adolescentes que cometem ato infracional.	42,4
15. Um adolescente autor de ato infracional fora da escola deve ser uma preocupação da Secretaria de Educação.	74,4

Fonte: Codeplan, 2014

32,8% julgaram correta a afirmação de que *as medidas socioeducativas devem ter caráter punitivo*. Embora a sanção seja um dos objetivos das medidas, é importante não perder de vista seu caráter primordialmente socializador, inspirado na atenção integral. Faz-se relevante investigar o quanto a punição se sobrepõe à ressocialização e à educação na prática dos profissionais. Apenas 2,5% não consideram *a família uma grande aliada no processo de socioeducação*. A maior parte dos trabalhadores acredita que *os registros institucionais são utilizados para o planejamento das atividades* da unidade, 69,6%.

São positivos os indicadores que revelam o percentual de trabalhadores que consideram *prazeroso o trabalho com adolescentes* no sistema socioeducativo, 71,4%, e daqueles que acreditam que *o processo de trabalho que desenvolvem é claro e discutido continuamente pela equipe*, 60,5%.

Quanto ao atingimento de finalidades, 93,4% afirmam que *a unidade tem entre seus objetivos a frequência escolar*, ao passo que 74,4% consideram que *o abandono escolar deva ser uma preocupação da Secretaria de Educação*. É necessário fortalecer as relações entre esta e a Secretaria de Políticas para Crianças, Adolescentes e Juventude a fim de tornar claras as obrigações de ambas na condução da escolarização dos adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa. *Atividades em grupo são estratégias adotadas pelas unidades*, segundo 61,2% dos participantes.

Apenas 6,6% dos participantes da pesquisa consideram as *medidas restritivas mais eficazes* na socioeducação que as medidas de meio aberto, mas as *medidas socioeducativas são consideradas brandas* por 42,4%, o que revela uma verdadeira discordância em relação à legislação – ou à sua aplicação – por esses trabalhadores.

2.3. Determinantes

2.3.1. Aspectos pessoais

O enfoque do exercício econométrico foi a questão em que os profissionais puderam expressar suas percepções sobre o trabalho. Uma análise buscou associar as características pessoais aos posicionamentos adotados na questão de número 13 no questionário. Outra relacionou as respostas dessa mesma questão às Uamas às quais os participantes estavam vinculados.

Tabela 12 - Razão de chance de julgar verdadeiras as afirmações da questão 13 do questionário conforme características pessoais - Distrito Federal, 2014

Características pessoais	Razão de chance*					
	O meu ambiente de trabalho é adequado para a execução das atividades previstas.	Estou satisfeito/a com o trabalho que eu desenvolvo.	Consigo trabalhar com o apoio de uma rede socioassistencial.	Entendo que o Estatuto da Criança e do Adolescente deveria ser revisto.	Já senti medo por trabalhar com adolescentes em medidas socioeducativas.	As medidas socioeducativas devem ter caráter punitivo.
Feminino	0,85	0,90	1,11	0,21	0,31	0,68
Negro	0,84	0,62	0,92	1,13	1,52	0,64
Idade	1,01	1,05	1,04	1,05	0,94	0,96
Casado	0,54	1,26	1,45	1,00	2,39	0,74
Pós-Graduação	0,65	1,12	1,53	0,67	0,80	0,80
Não segue religião	0,53	1,36	1,04	0,17	0,27	0,30
Não cristão	0,92	1,19	0,75	0,37	0,68	0,35
Tempo de trabalho no sistema	0,95	0,68	0,72	0,84	1,43	1,41
Renda familiar	0,70	1,05	0,92	0,73	1,34	0,83
Participação em capacitação	0,52	1,26	1,25	0,35	2,54	1,34

Fonte: Codeplan, 2014

*Os coeficientes em negrito são estatisticamente significantes a 10%

Tabela 13 - Razão de chance de julgar verdadeiras as afirmações da questão 13 do questionário conforme características pessoais (2ª parte) - Distrito Federal, 2014

Características pessoais	Razão de chance*				
	A família é uma grande aliada no processo de socioeducação.	Considero prazeroso o trabalho com adolescentes em medidas socioeducativas.	A internação tem maior potencial de recuperação de um jovem que as medidas de meio aberto.	As medidas socioeducativas são brandas para os adolescentes que cometem ato infracional.	Um adolescente autor de ato infracional fora da escola deve ser uma preocupação da Secretaria de Educação.
Feminino	1,00	1,44	0,74	0,77	1,97
Negro	6,65	1,46	0,79	0,94	1,83
Idade	0,88	1,04	0,96	1,00	1,05
Casado	1,00	0,91	0,80	0,82	1,10
Pós-Graduação	0,25	2,32	0,61	0,33	2,11
Não segue religião	1,00	1,02	1,08	0,24	1,01
Não cristão	0,03	0,71	1,41	0,37	0,76
Tempo de trabalho no sistema	6,01	0,59	0,78	1,75	1,08
Renda familiar	0,12	0,63	0,74	0,81	0,78
Participação em capacitação	1,00	1,29	0,75	0,67	0,82

Fonte: Codeplan, 2014

* Os coeficientes em negrito são estatisticamente significantes a 10%

Assim, foi possível verificar que a compreensão de que o *ambiente de trabalho é adequado* para a execução das atividades é menor (48,1%) em servidores com participação em capacitação profissional, em relação aos não capacitados. A satisfação com o trabalho desenvolvido, por seu turno, tem menor probabilidade de aparecer quando os profissionais são negros (pretos e pardos): 37,8% a menos do que os não negros.

Nenhuma característica pessoal pareceu determinar a percepção sobre o apoio da rede socioassistencial, no entanto, a visão de que o *Estatuto da Criança e do Adolescente deve ser revisto* é menos compartilhada pelas mulheres, com 79,3% menos chances de concordar com a afirmação que os homens. Também têm menor probabilidade de aprovar esse posicionamento os profissionais que não seguem religião, 82,6% a menos que os cristãos. Os religiosos não cristãos tendem a apresentar a mesma opinião, 62,3% menos que os cristãos. Os trabalhadores que informaram ter sido capacitados também são apoiadores do ECA: a probabilidade de discordar da afirmação é 64,5% menor em relação àqueles sem capacitação. Os trabalhadores de maior idade acreditam na necessidade de revisão do ECA (4,5% a mais a cada ano de idade).

O *medo de trabalhar com adolescentes* em medida socioeducativa é menor entre mulheres (69% em relação aos homens) e maior entre pessoas casadas (138,7% a mais em relação às solteiras). A idade, nesse caso, interfere negativamente (6,3% a menos a cada ano), o que também ocorre entre as pessoas sem religião (73,5% menos chances de afirmar ter medo em relação aos cristãos). Esse grupo é também o único a se destacar por posicionar-se contra o caráter punitivo das medidas socioeducativas (69,6% menos comparados aos cristãos).

Há menor probabilidade de não cristãos acreditarem na *família como aliada no processo socioeducativo* em relação aos cristãos (-99,7%). Quanto maior o tempo de trabalho no sistema, maior a chance de os profissionais concordarem com a importância da família no processo (5 vezes maior a cada ano de trabalho).

As chances de os profissionais *considerarem o trabalho prazeroso* são reduzidas conforme o tempo de trabalho no sistema. Quanto maior o tempo, menor a probabilidade (-41,4% a cada ano).

Não parece haver nesse caso qualquer característica pessoal determinante para que se creia na internação como estratégia mais eficiente para a recuperação dos jovens, no entanto, as medidas socioeducativas são tidas como brandas por alguns profissionais. A probabilidade de considerar as medidas leves é maior conforme o tempo de trabalho no sistema (74,8% a mais a cada ano). Quem não segue religião tem 76,4% menos chances de concordar com a afirmação do que os cristãos, fenômeno que também ocorre com pós-graduados em relação aos profissionais que não têm pós-graduação (-67,4%).

2.3.2. Local de trabalho

O ambiente de trabalho e a equipe são capazes de influenciar o desempenho e a percepção dos trabalhadores sobre a política pública em que atuam. Por isso, além dos aspectos pessoais, foi considerado o vínculo dos profissionais como potencial determinante dos julgamentos verdadeiros sobre os itens da já mencionada questão 13 do questionário.

A compreensão de que é possível trabalhar com o apoio de uma rede socioassistencial é maior entre os trabalhadores das unidades de Samambaia (1.233%) e Santa Maria (566%), quando comparadas à unidade de Brasília. Verifica-se também que os profissionais da unidade do Recanto das Emas tendem a acreditar que os registros institucionais não são utilizados para o planejamento das atividades da unidade. O local de trabalho não demonstrou interferir nas percepções sobre o prazer no trabalho com adolescentes, a discussão e a clareza do processo de trabalho nem sobre a noção de que a frequência escolar é um objetivo da unidade.

Tabela 14 - Razão de chance de julgar verdadeiras as afirmações da questão 13 do questionário conforme Unidade de Atendimento em Meio Aberto - Distrito Federal, 2014

Unidades	Razão de chance*					
	Consigo trabalhar com o apoio de uma rede socioassistencial.	Os registros institucionais são utilizados para o planejamento das atividades na unidade.	Considero prazeroso o trabalho com adolescentes em medidas socioeducativas.	O meu processo de trabalho é claro e discutido continuamente pela equipe.	A frequência escolar dos adolescentes em medida socioeducativa é um objetivo da unidade em que trabalho.	Atividades em grupo são uma estratégia da unidade em que trabalho.
Brazlândia	2,50	0,43	0,60	1,80	1,00	1,00
Ceilândia	2,33	0,33	1,80	0,43	3,14	0,36
Gama	1,11	0,33	0,90	0,90	1,00	0,90
Guará	3,33	0,14	0,90	0,60	0,29	0,12
Núcleo Bandeirante	6,67	0,57	2,40	0,90	1,00	0,90
Paranoá	1,00	0,24	4,80	1,00	0,50	1,00
Planaltina	2,22	0,86	3,00	3,60	0,86	1,00
Recanto das Emas	1,67	0,10	0,80	3,00	1,00	1,00
Samambaia	13,33	0,43	1,20	0,75	1,00	2,10
Santa Maria	6,67	0,29	2,40	0,60	1,00	0,30
São Sebastião	0,67	0,36	8,00	1,50	1,00	0,10
Sobradinho	2,78	0,18	1,20	0,75	1,14	1,20
Taguatinga	8,33	0,71	1,00	1,00	1,00	3,00

Fonte: Codeplan, 2014

* Os coeficientes em negrito são estatisticamente significantes a 10%

Trabalhar na unidade de São Sebastião, no entanto, reduz em 90% (comparado à Uama Brasília) a probabilidade de julgar verdadeira a afirmação de que as atividades em grupo são uma estratégia da unidade.

3. AS QUALIDADES DOS SERVIDORES DO MEIO ABERTO

Após a realização da pesquisa “Perfil e percepção social dos adolescentes em medida socioeducativa no DF”, a Codeplan buscou a reflexão sobre seus resultados, bem como sobre a prática pedagógica desenvolvida nas unidades, segundo opinião dos socioeducadores que atuavam nas medidas socioeducativas de meio aberto. Este item é fruto dessa reflexão.

A fim de atingir todas as Unidades de Atendimento em Meio Aberto (Uamas), foram realizadas oficinas no período de agosto a novembro de 2014, na Casa de Chá do Jardim Botânico de Brasília, em 14 oficinas, contando com a participação de 122 trabalhadores daquelas unidades, ou todos os trabalhadores que estavam em serviço à época da oficina. Não participaram profissionais que estavam em férias, licença médica ou qualquer outro afastamento.

3.1. Procedimentos metodológicos

O método adotado nas oficinas foi inspirado em princípios da psicologia positiva, vertente da psicologia desenvolvida principalmente a partir do ano 2000, com foco nos aspectos positivos ou potencialmente positivos de pessoas, grupos ou organizações.

Segundo Maria Ângela Yunes (2003), a missão da psicologia positiva é “a de construir uma visão de ser humano com ênfase em aspectos ‘virtuosos’ [...], promovendo uma “visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas” (p. 75). Um conceito frequentemente adotado por essa linha de pensamento é o de resiliência, compreendida também por Yunes como o conjunto de processos que permitem a “superação” de situações adversas.

Assim, a ideia da atividade foi resgatar memórias positivas dos profissionais sobre o trabalho, no sentido de reativar ou ativar um potencial para a melhoria da prática com os indivíduos atendidos, bem como melhorar a relação dos trabalhadores com o trabalho.

Cada oficina durou uma manhã e uma tarde e foi dividida em quatro momentos:

- Apresentação,
- Sensibilização,
- Conhecendo a realidade, e
- Mudando a realidade.

No momento “Apresentação”, foi sugerida aos participantes a confecção de crachá com desenhos livres, de forma que cada profissional, ao se apresentar, justificasse a figura escolhida, gerando um momento de descontração.

Durante a sensibilização, os trabalhadores foram convidados a refletir sobre características positivas que identificavam em si e naquelas que seriam necessárias para a atuação no sistema socioeducativo. Também foram contadas histórias em que os participantes se reconheciam como elemento impulsionador de bons resultados com os adolescentes. Todas as fases foram seguidas por debates.

No momento “Conhecendo a realidade”, os participantes liam nota técnica elaborada pela Codeplan com os principais resultados da pesquisa realizada com os jovens atendidos na unidade que representavam. Na sequência, abria-se espaço para o debate, fomentando a reflexão quanto às colocações dos jovens, oportunidade para coleta das opiniões e percepções dos técnicos.

No último momento, “Mudando a realidade”, foram apresentados ao grupo seis eixos norteadores do trabalho socioeducativo, para discussão a partir das conclusões a que a pesquisa havia chegado: diversidade étnico-racial; escolarização; trabalho e qualificação profissional; cultura, esporte e lazer; família; e segurança.

Para realização dessa dinâmica os profissionais se dividiram em seis grupos (ou duplas, dependendo do tamanho da equipe). Para cada tema, os profissionais foram convidados a se colocar no lugar dos diversos atores do processo socioeducativo (unidade do sistema socioeducativo, família, adolescente, rede de serviços, Poder Judiciário) e a responder à seguinte pergunta: *o que eu posso fazer?*

Na oportunidade, os trabalhadores puderam pensar em ações possíveis em suas unidades e também nas dificuldades encontradas por cada um dos atores sociais mencionados, evitando-se a atribuição de responsabilidade e culpabilização de outros componentes do sistema.

3.2. Qualidades existentes e necessárias

Dentre as atividades desenvolvidas para reflexão durante as oficinas com os servidores, eles foram questionados sobre qualidades que possuem como profissionais. Eles deveriam escrever em letras grandes em um papel cor-de-rosa uma ou mais qualidades que julgassem possuir.

A nuvem de palavras abaixo apresenta as expressões mais recorrentes. Quanto maior a palavra na representação gráfica, mais vezes ela apareceu ao longo das oficinas.

Figura 1 - Nuvem de palavras - representação das qualidades autoatribuídas pelos servidores do sistema socioeducativo - 2014



Fonte e elaboração: Codeplan, 2014

As palavras *persistência* e *otimismo* foram as mais recorrentes. Observa-se um sentido aproximado entre as duas expressões, que demonstram a necessidade de insistir e acreditar em bons resultados para que se atinja o objetivo do trabalho. *Responsabilidade*, *comprometimento* e *dedicação* vêm em seguida, mais uma vez demonstrando semelhanças, no sentido de garantir atitudes profissionais cuidadosas assertivas e comprometidas no cotidiano. Em seguida, é possível ver a importância dada a expressões como: *alegria*, *criatividade*, *organização*, *determinação*, *paciência*, *perseverança*, *empatia* e *amizade*.

Somam-se às características autoatribuídas pelos servidores outras muitas qualidades, sendo a maioria relativa a aspectos pessoais, independentes da competência técnico-operativa, como esperança, respeito, tranquilidade, sinceridade, solidariedade, positividade e fé. Verifica-se, assim, uma visão do sistema socioeducativo que suplanta o trabalho diário e atinge os níveis mais profundos das ideologias e das crenças pessoais dos trabalhadores sobre as atividades a que se dedicam nas unidades.

Como é possível notar, portanto, os debates promovidos nas oficinas permitiram a confrontação de percepções pessoais e profissionais, trazendo à tona diversas contradições. A temática com que esses trabalhadores lidam é carregada de polêmicas. A formação e a experiência no trabalho nem sempre são suficientes para deixar claras as posições adotadas por eles, as quais podem inclusive coexistir sendo diferentes dentro e fora do ambiente socioeducativo.

Num segundo momento, após reflexões sobre experiências positivas no trabalho, os servidores foram convidados a pensar sobre as qualidades esperadas de um trabalhador do sistema socioeducativo, anotando-as em um papel verde. Na ocasião, perguntava-se “*que características um bom trabalhador do sistema tem que ter?*” ou “*como deve ser um bom*

Figura 2 - Nuvem de palavras - representação das qualidades apontadas pelos servidores do sistema socioeducativo como mais importantes para o trabalho no sistema - 2014



Fonte e elaboração: Codeplan, 2014

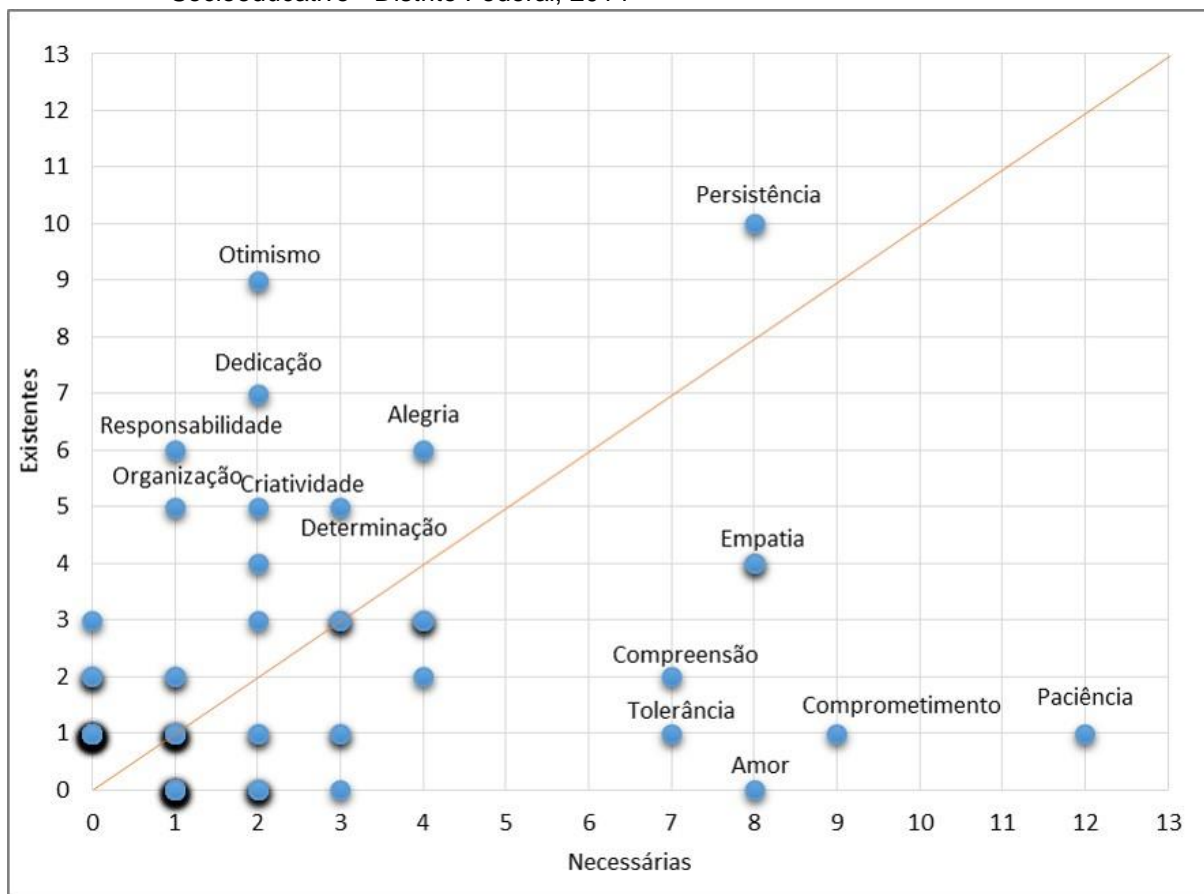
profissional?". Como respostas a essas questões, as expressões mais comuns aparecem abaixo na nuvem de palavras. Alguns adjetivos foram convertidos em substantivos.

Paciência aparece agora como a característica principal de um bom profissional do sistema, seguida por *comprometimento*, *perseverança*, *empatia*, *persistência*, *amor*, *compreensão* e *tolerância*. De um modo geral, é possível afirmar que os servidores consideram muito importante manterem-se *resilientes* diante das adversidades do trabalho com adolescentes em medida socioeducativa. Para isso, é preciso recorrer a valores morais elevados, como o *amor*, a *coragem* e a *honestidade*.

A demonstração gráfica abaixo foi elaborada a fim de permitir melhor compreensão sobre o que os profissionais julgam necessário e o que consideram possuir como características. É possível dividir o quadrante em duas partes: a primeira, superior, revela as características que existem em excesso em relação ao que foi mencionado como necessário; a segunda, inferior, demonstra aquilo que se diz desejado, mas que falta. A faixa em que a necessidade e a disponibilidade são iguais é demonstrada pela linha alaranjada. Quanto mais próximas da linha estiverem as características, mais atende-se à demanda dos próprios profissionais em relação aos seus valores no trabalho.

O *amor* foi considerado um aspecto muito importante, mas aparece nulo entre os existentes. Outros que aparecem muito aquém do desejado pelos servidores são a *paciência* e o *comprometimento*. Outras características que também permanecem abaixo do desejado são *tolerância*, *compreensão* e *empatia*. Por outro lado, aparentemente há mais

Gráfico 11 - Dispersão de palavras mencionadas como características existentes e necessárias para os profissionais das Unidades de Atendimento em Meio Aberto do Sistema Socioeducativo - Distrito Federal, 2014



Fonte: Codeplan, 2014.

otimismo, responsabilidade, organização, criatividade, alegria e persistência do que o necessário, segundo os trabalhadores.

As expressões que apareceram em número igual ou inferior a quatro, tanto no eixo “Existentes” (y) quanto no eixo “Necessárias” (x), não foram listadas na demonstração gráfica pelo fato de agregarem um número muito grande de qualidades. No primeiro eixo, além das expressões que aparecem no gráfico, destacam-se: afetividade, amizade, articulação, atenção, aventura, beleza, bondade, colaboração, companheirismo, convicção, cuidado, desinibição, disciplina, entusiasmo, extroversão, gratidão, imparcialidade, mansidão, objetividade, observação, ponderação, positividade, praticidade, proatividade, propositividade, reconhecimento, sensibilidade, sinceridade, sonho e tranquilidade.

No eixo das qualidades necessárias, por sua vez, aparecem: abertura, aceitação, acreditar, acuidade, boa vontade, capacidade, caráter, conhecimento, coragem, disponibilidade, disposição, distanciamento, educação, engajamento, equilíbrio, escutar, esforço, fé, firmeza, flexibilidade, honestidade, intensidade, interatividade, misericórdia, postura, resiliência, segurança e simpatia.

As palavras em equilíbrio, ou seja, cujas aparições são iguais nos dois grupos, são: compromisso, comunicação, cooperação, esperança, insistência, justiça, lealdade, prestatividade, resistência, respeito, solidariedade, verdade e vontade.

3.3. Qualidades e personalidade: apontamentos para um perfil profissiográfico

A execução da política pública requer a intersetorialidade no atendimento dos adolescentes e suas famílias para que as medidas socioeducativas possam atingir os objetivos: a responsabilização do adolescente quanto às consequências do ato infracional; a integração social do adolescente e a garantia de seus direitos individuais e sociais; e a desaprovação da conduta infracional. Para tanto, a formação continuada dos operadores da política é prevista pelo SINASE como diretriz de orientação e fundamentação da prática pedagógica para o alcance dos objetivos acima descritos.

Tatiana Yokoi de Souza (2012) afirma que a formação continuada provoca a construção de novas visões sobre si, sobre os adolescentes autores de ato infracional e sobre a sociedade. A mesma autora alerta também para a necessidade de que seja elaborado um perfil profissional do educador social favorável ao desenvolvimento dos adolescentes que cumprem medidas socioeducativas.

A investigação sobre o comprometimento organizacional busca analisar os vínculos desenvolvidos na relação entre trabalhadores e instituições. Para tanto, considera-se importante compreender a influência dos fatores pessoais nas atitudes laborais, dentre os quais se encontram os aspectos de personalidade.

O Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade utiliza traços primários ou características pessoais reunidas em cinco grupos de dimensões: *extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura* à experiência (CERVO, 2007; FAIAD, 2011; SALDANHA-SILVA, 2008).

A *extroversão* está relacionada ao nível de sociabilidade de um indivíduo, bem como a busca de estimulação e excitação. Pessoas com altos níveis desse traço tendem a ser alegres, afetuosas, otimistas e bem-dispostas. Por outro lado, pessoas introvertidas tendem a serem inibidas e sérias e evitam companhia de outras pessoas, mas não são necessariamente tímidas.

A *amabilidade* ou *sociabilidade* caracteriza-se por traços que sustentam atitudes e comportamento pró-sociais. Indivíduos com forte pontuação nesse fator, tendem a serem socialmente agradáveis, calorosos, dóceis, generosos e leais. Aqueles com baixos níveis de amabilidade apresentam baixa cordialidade, são mais preocupados com seus próprios interesses e desconfiam facilmente das outras pessoas.

A *conscienciosidade* ou *escrupulosidade* refere-se ao senso de controle e sentido prático. Indivíduos com alta responsabilidade evidenciam comportamentos de organização, cautela, pontualidade, confiança, persistência, perseverança, ambição e escrupulo. Ao contrário, aqueles com baixos níveis desse traço tendem não ter objetivos claros, podendo assumir posturas mais negligentes, preguiçosas e descuidadas.

O *neuroticismo* refere-se a emoções negativas como depressão, medo, irritabilidade, ansiedade e pessimismo, ou seja, tem relação com a instabilidade/estabilidade emocional do indivíduo. O alto escore desse fator está presente em pessoas muito preocupadas, melancólicas e irritadas. Tendem a ser ansiosas, apresentam alterações importantes de humor e reações muito intensas a todo tipo de estímulos. Já as pessoas com baixos níveis desse traço são emocionalmente estáveis e respondem aos estímulos emocionais de maneira controlada e proporcionada.

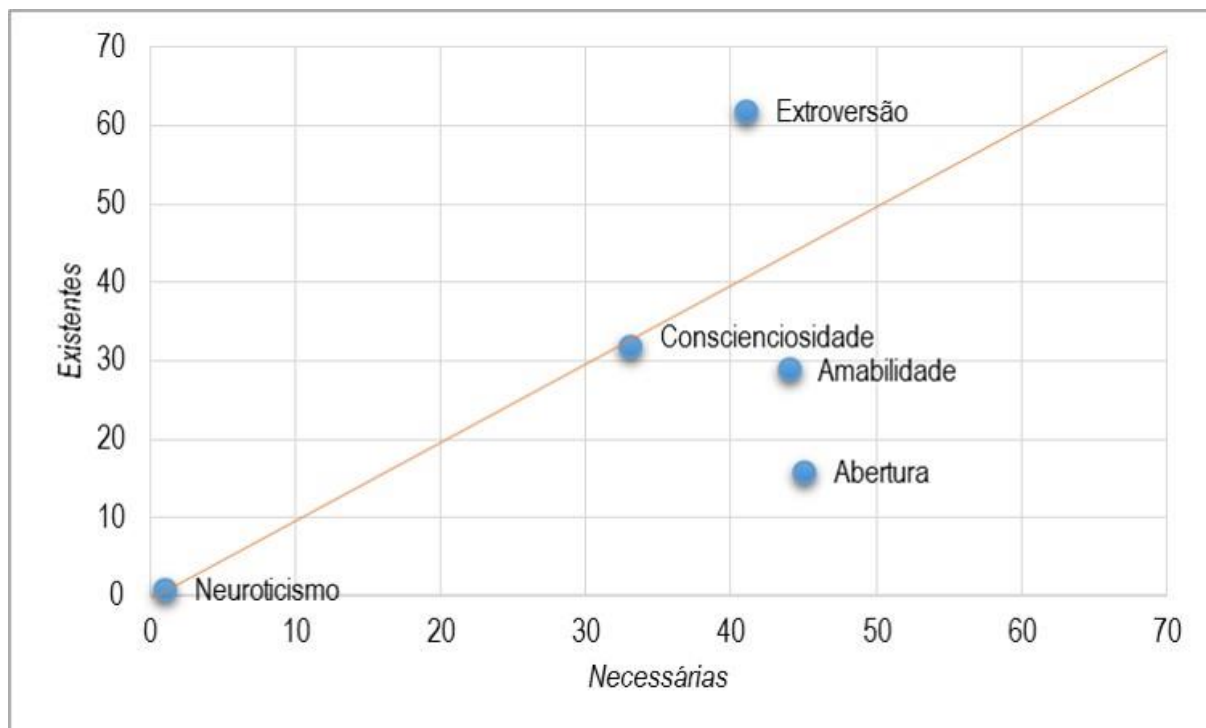
Quadro 1 - Distribuição das características consideradas necessárias pelos trabalhadores, conforme os cinco grandes traços de personalidade

Neuroticismo		Extroversão		Amabilidade		Conscienciosidade		Abertura a experiências	
Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N
Distanciamento	1	Alegria	4	Amizade	2	Acuidade	1	Abertura	1
		Comunicação	1	Amor	8	Capacidade	2	Aceitação	1
		Disposição	1	Boa Vontade	2	Caráter	1	Acreditar	4
		Dedicação	2	Colaboração	2	Comprometimento	9	Conhecimento	2
		Determinação	3	Compreensão	7	Compromisso	3	Coragem	3
		Disponibilidade	4	Cooperação	1	Equilíbrio	2	Criatividade	2
		Engajamento	2	Educação	1	Firmeza	2	Esperança	3
		Esforço	1	Empatia	8	Honestidade	3	Fé	2
		Insistência	1	Escutar	4	Justiça	1	Flexibilidade	3
		Interatividade	1	Lealdade	4	Mansidão	1	Intensidade	1
		Otimismo	2	Misericórdia	1	Organização	1	Paciência	12
		Perseverança	8	Respeito	3	Postura	1	Resiliência	4
		Persistência	8	Solidariedade	1	Profissionalismo	1	Tolerância	7
		Prestatividade	1			Resistência	1		
		Simpatia	1			Responsabilidade	1		
		Vontade	1			Tranquilidade	1		
						Verdade	1		
						Segurança	1		
Total	1	Total	41	Total	44	Total	33	Total	45

A capacidade da pessoa em desenvolver comportamentos exploratórios e de reconhecimento de novas experiências caracteriza o fator *abertura à experiência*. A tendência das pessoas que possuem altos níveis desse traço é que sejam criativos, imaginativos, curiosos, com flexibilidade no pensamento. Contrariamente, indivíduos fechados são conservadores e convencionais, no que se refere a valores e preferências.

Quadro 2 - Distribuição das características autoatribuídas pelos trabalhadores, conforme os cinco grandes traços de personalidade

Neuroticismo		Extroversão		Amabilidade		Conscienciosidade		Abertura a experiências	
Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N	Expressões	N
Reconhecimento	1	Alegria	6	Afetividade	1	Atenção	1	Acreditar	2
		Articulação	1	Amizade	4	Comprometimento	1	Aventura	1
		Capacidade	1	Bondade	1	Compromisso	3	Beleza	1
		Comunicação	1	Colaboração	3	Cuidado	1	Convicção	1
		Cooperação	1	Companheirismo	2	Disciplina	1	Coragem	1
		Dedicação	7	Compreensão	2	Honestidade	1	Criatividade	5
		Desinibição	1	Empatia	4	Imparcialidade	1	Resiliência	3
		Determinação	5	Escutar	3	Justiça	1	Sonho	1
		Disponibilidade	3	Gratidão	1	Mansidão	2	Tolerância	1
		Entusiasmo	1	Lealdade	1	Objetividade	3		
		Esperança	3	Respeito	3	Observação	1		
		Extroversão	1	Sensibilidade	1	Organização	5		
		Insistência	1	Sinceridade	2	Ponderação	1		
		Otimismo	9	Solidariedade	1	Responsabilidade	6		
		Perseverança	4			Resistência	1		
		Persistência	10			Tranquilidade	2		
		Positividade	2			Verdade	1		
		Praticidade	1						
		Prestatividade	1						
		Proatividade	1						
		Propositividade	1						
		Vontade	1						
Total	1	Total	62	Total	29	Total	32	Total	16

Gráfico 12 - Dispersão dos cinco fatores conforme características existentes e necessárias segundo os profissionais das Unidades de Atendimento em Meio Aberto do Sistema Socioeducativo - Distrito Federal, 2014

Fonte: Codeplan, 2014.

As características elencadas pelos profissionais foram distribuídas entre os cinco grandes traços de personalidade. A partir das palavras que apresentam similaridades semânticas segundo o Dicionário da Língua Portuguesa, foi possível inferir a qual grupo de fatores elas se relacionavam. Isso confere uma oportunidade de conhecer a necessidade dos profissionais em termos de capacitação, bem como as características que mais interessam ao Sistema Socioeducativo quando da contratação de profissionais.

Logo, são identificados níveis considerados adequados de *neuroticismo* e *conscienciosidade*, o primeiro muito baixo e o segundo mais valorizado pelos trabalhadores. A *extroversão* extrapola o que é considerado ideal, enquanto *amabilidade* e *abertura à experiência* ficam abaixo do esperado pelos próprios trabalhadores.

4. PENSANDO MUDANÇAS

Abaixo verifica-se o resumo da última dinâmica, “Mudando a realidade”, separadamente, por tema de discussão. Convidados a posicionar-se como *unidade do sistema socioeducativo, adolescente, família do adolescente e rede de serviços*, os profissionais fizeram reflexões sobre a prática, com sugestões claras de ações ou posturas.

4.1. Diversidade étnico-racial

Em geral, vendo-se como unidade do sistema socioeducativo, os participantes apontaram como sugestão para o tema da diversidade étnico-racial a realização de oficinas de sensibilização com os adolescentes, estabelecimento de parceria com entidades objetivando trabalhar melhor a temática e mapear espaços institucionais para inserção dos adolescentes em programas proativos.

Os participantes, colocando-se na condição de adolescente em medida socioeducativa, afirmaram que seriam receptivos e participariam das atividades propostas pela Uama, abordariam questões étnico-raciais e estariam dispostos a envolver-se no processo de construção da identidade de raça/cor.

Quando se colocam na posição da família do adolescente, os trabalhadores expressam que, entre outras coisas, podem incentivar o adolescente a participar das atividades na Uama, ajudá-lo a assumir sua identidade racial, orientando-o para uma conduta de respeito às diversidades étnico-raciais, ao nível social e à orientação sexual e promovendo a autoestima dentro de casa. Vale destacar que o grupo participante terminou por desconsiderar as dificuldades das famílias em emitir posicionamentos claros quanto à sua raça/cor e em encontrarem-se suficientemente empoderadas para formar os adolescentes no sentido de respeitar e valorizar a própria cultura e a própria identidade.

Quando na posição de “rede de serviços”, os servidores consideraram a possibilidade de, entre outras atividades, promover, debater, criar e fortalecer entidades de combate à discriminação, trabalhar o racismo institucional, viabilizar a capacitação dos servidores de forma a contemplar a realidade da diversidade étnico-racial quando da prestação do serviço, ampliar a oferta de projetos, políticas e iniciativas pertinentes, garantir direitos iguais independente de raça/cor, oferecer atendimento não discriminatório de acordo com a lei. Ressalta-se que os trabalhadores enfatizaram muito o papel da escola quando pensavam na rede de serviços.

4.2. Escolarização

No âmbito da escolarização, os trabalhadores, vendo-se como unidade do sistema socioeducativo, consideraram a possibilidade de, nos atendimentos, abordar a importância da escola e da inserção no contexto escolar. Também demonstraram desejo de fortalecer a parceria com a escola, objetivando a prevenção à prática de ato infracional, trabalhar com as escolas e os irmãos dos adolescentes, responsabilizar a família no acompanhamento do processo de escolarização, articular com a Secretaria de Educação, coordenações regionais de educação e escolas os meios de garantir a matrícula e a escolarização dos adolescentes.

Apontaram, ainda, a necessidade de acompanhar a vida escolar dos atendidos e de buscar atrativos e procurar recursos para reforço escolar.

Posicionando-se como se fossem o adolescente, os profissionais informaram ser possível compreender que a escola é um importante meio de promoção social, cumprir as atividades propostas pela Uama, frequentar e participar das aulas, estabelecer boas relações na escola, esforçar-se para permanecer estudando e informar as dificuldades intra e extraclasse à unidade.

Quando se colocam na posição da família, observam a necessidade de protagonizar a inserção e acompanhamento do adolescente no contexto escolar, criar rotina de estudo, acompanhar o processo de escolarização verificando a frequência e a participação do adolescente, por exemplo, manter contato frequente com a escola, informar à Uama as demandas e dificuldades da e na escola e incentivar o estudo, demonstrando a sua importância na formação a partir da orientação do jovem quanto à necessidade de manter suas condições materiais.

Sob a ótica da rede de serviços, surgem propostas que visam a promover maior comunicação entre as instituições, acolher de forma indiscriminada, investir na capacitação e na valorização dos profissionais, garantir o direito a educação, articular com a unidade ações que promovam a inserção e a permanência dos adolescentes na escola e atratividade e qualidade do ensino, ampliar a capacidade de atendimento, estabelecer parcerias com a escola, disponibilizar acesso a cursos profissionalizantes, além de elevar o nível de responsabilidade e comprometimento, considerando a incompletude institucional.

O Poder Judiciário, segundo os trabalhadores, deve garantir o direito a educação e à permanência dos adolescentes na escola, fiscalizar o cumprimento da legislação, advertir adolescente e família que não se comprometem com o processo de escolarização, articular e monitorar as ações da rede de serviços, exigir da escola a efetivação da matrícula escolar de adolescentes em medida socioeducativa, aproximar-se da realidade do sistema socioeducativo, ser mais ágil e garantir medidas protetivas.

4.3. Trabalho e qualificação profissional

Sobre o tema do trabalho e da qualificação profissional, os trabalhadores, como unidade, acreditam poder buscar parcerias para disponibilizar vagas/ofertas de emprego via e-mail, mapear e encaminhar adolescentes para o mercado, realizar oficinas continuadas, orientar sobre o mercado de trabalho; promover acesso a cursos profissionalizantes, providenciar orientação vocacional, ampliar vagas de estágio, auxiliar na elaboração de currículos, facilitar a obtenção de documentos pessoais, dar orientações sobre como se portar na entrevista de emprego e fazer o cadastro em órgãos de seleção de pessoal.

Se na posição do adolescente em medida socioeducativa, os profissionais pensam ser possível ser proativo na busca de empregos, dialogar sobre interesses profissionais, buscar qualificação e manter-se na escola, ouvir e acolher as orientações, realizar autorreflexão sobre interesses profissionais, aderir aos cursos ofertados e buscar as oportunidades, alcançar os requisitos mínimos para inclusão nos cursos oferecidos, comparecer às atividades ofertadas, ser comprometido e pontual.

A família do adolescente, segundo o grupo, poderia orientar, incentivar e responsabilizar o adolescente para busca ativa de empregos e estágios, acompanhar o jovem nesse processo, comparecer aos locais acompanhando o adolescente, manifestar à Uama dúvidas nessa temática, incentivar a qualificação dos filhos, cobrar deveres e colocar limites, comparecer às atividades promovidas pela unidade, apoiar as descobertas do

adolescente, procurar oportunidades de desenvolvimento para os filhos, incentivar e dar exemplos, estimular e dar condições para os adolescentes desenvolverem atividades e aptidões, efetuar a matrícula escolar, acompanhar a frequência e o desempenho escolar do adolescente. Mais uma vez ficou claro que, embora fosse um objetivo da oficina, os profissionais participantes não se colocaram no lugar dos outros atores sociais do sistema socioeducativo, mas emitiram suas expectativas sobre eles, desconsiderando as pressões sofridas por cada um dos atores. Isso aparece mais claramente quando se pensa nas famílias.

A rede de serviços poderia, assim, desenvolver programas para adolescentes aprendizes, garantir vagas específicas para socioeducandos, oferecer capacitação e inclusão no mercado de trabalho, garantir a promoção do primeiro emprego e de estágios, articular a frequência de oferta de cursos, adotar critérios plausíveis para ocupação de vagas de emprego e estágio, fornecer transporte e ajuda de custo a adolescentes inseridos em programas de estágio, adequar os requisitos exigidos para cursos e estágios ao perfil dos socioeducandos, adotar postura livre de preconceitos e compreender a especificidade dos adolescentes.

Conforme os trabalhadores do sistema, o Poder Judiciário deve disponibilizar vagas de estágio para adolescentes infratores, oferecer espaços de inclusão no mercado de trabalho, auxiliar na articulação com outras instituições, adotar a responsabilidade social, fiscalizar o cumprimento das leis que garantem primeiro emprego e estágios, sensibilizar outros órgãos a receber adolescentes em cumprimento de medida para estágio, exigir a oferta de cursos públicos de qualidade, compreender melhor a realidade do socioeducando, monitorar a aplicação do Estatuto da Criança e do Adolescente nas questões afetas ao trabalho, compreender que a medida socioeducativa não é capaz de resolver todos os problemas relativos aos adolescentes.

4.4. Cultura, esporte e lazer

A unidade do sistema socioeducativo tem a missão de desenvolver atividade de esporte, cultura e lazer, oferecer passeios culturais, estabelecer parceria com o Sesc e a Secretaria de Saúde para obtenção de atestado médico para frequentar o Centro Olímpico, fortalecer vínculo com o centro olímpico, fazer articulações com as secretarias para obtenção de ingressos para eventos, estimular a família a procurar e fazer atividades físicas, elaborar projetos e articular a rede para a oferta dos serviços, conhecer melhor a cultura do socioeducando, utilizar a cultura, o esporte e o lazer como processo socioeducativo, realizar parceria com a iniciativa privada e organizações não governamentais, mapear interesses dos adolescentes e a rede de apoio, reivindicar com as administrações regionais espaços fixos para realização de atividades e de um calendário anual, sensibilizar o adolescente para a importância das atividades para o desenvolvimento e fortalecer o sistema socioeducativo em meio aberto.

Colocando-se como adolescente em medida socioeducativa, os profissionais consideram importante procurar atividades na comunidade, verbalizar seus interesses, valorizar a importância do esporte, cultura e lazer, ter compromisso, aproveitar as oportunidades oferecidas, frequentar e participar de atividades com as quais se identifiquem, conhecer os pontos culturais da cidade, inserir-se em grupos culturais na comunidade, reivindicar espaços de lazer, utilizar-se das propostas, responder aos encaminhamentos, não reincidir em ato infracional e usar os equipamentos públicos existentes.

A família, por seu turno, deveria valorizar a importância do esporte, da cultura e do lazer e participar com os adolescentes de atividades como piquenique, cinema, saídas programadas, tomar conhecimento das atividades que estejam ocorrendo na cidade,

orientar, incentivar e acompanhar os adolescentes na realização de seus interesses nestas áreas, ser mais participativa na medida.

A rede de serviços pode, segundo os trabalhadores, oferecer equipamentos e eventos, desenvolver as ações de cultura, valorizar a cultura local, fornecer infraestrutura e viabilizar acesso ao local dos eventos, garantir mais vagas nos centros olímpicos, oferecer serviços a preços acessíveis, desenvolver projetos e divulgá-los, trabalhar em prol da integração das políticas públicas e ampliar espaços gratuitos de lazer, criar centros de conveniência e cultura, incentivar iniciativas de arte urbana, divulgar os espaços existentes nas RAs e o calendário de atividades nesses espaços, dispor-se para efetivação de parceria com a Uama de acordo com as demandas, estabelecer parcerias, conhecer mais sobre o sistema socioeducativo e identificar perfil dos usuários e seus interesses.

O Poder Judiciário tem como reponsabilidade, na visão dos profissionais das Uamas, garantir a implementação total do orçamento na área, compreender a necessidade de flexibilidade da PSC, estabelecer parcerias que garantam a participação dos adolescentes em eventos, esclarecer sobre a medida socioeducativa aos equipamentos de esporte e cultura, fiscalizar a disponibilidade dos serviços, entender melhor a realidade do socioeducando e melhorar o fluxo de comunicação.

4.5. Família

Quando o tema é “família”, os trabalhadores acreditam que a unidade do sistema socioeducativo pode orientar, firmar vínculos com a família e entre a família, fazer os devidos encaminhamentos para rede de serviços, realizar grupo terapêutico oferecer cursos para as famílias, levantar suas necessidades e demandas que podem ser supridas pelas políticas públicas, monitorar grupo de pais, dar apoio psicológico e assistencial, fortalecer nos atendimentos os valores familiares, conhecer o contexto familiar, fortalecer a participação da família no cumprimento da medida, além acolher, ouvir, amparar e orientar as famílias.

Ainda nesse assunto, o adolescente, segundo os profissionais, deve discutir os conflitos com a família e a equipe que o acompanha, escutar, ajudar nas tarefas de casa, melhorar o diálogo, colaborar mais com a família, solicitar a presença dos pais nos atendimentos, respeitar, quebrar paradigmas, ciclo de violência, negação de direitos, compreender as atividades dos pais, seguir conselhos dos pais, relatar suas relações familiares na Uama, participar das atividades diárias da família, estreitar laços e respeitar a autoridade familiar.

A família deve, também, participar da vida do adolescente, lidar com as dificuldades e exercer a função protetiva e de autoridade, criar espaços de diálogo, dar bons exemplos, promover integração entre os membros, auxiliar o adolescente nas suas atividades, lembrar o papel de cada um na família, colaborar no cumprimento da medida, acompanhar e estar presente na unidade sempre que convidada, demonstrar amor e confiança, respeitar os filhos, acompanhar o adolescente em relação às metas da medida socioeducativa, dar apoio financeiro e emocional para que o adolescente possa superar as condições de vulnerabilidade.

A rede de serviços tem como reponsabilidade prestar um serviço de qualidade e discutir com a família sobre essa dificuldade de convivência familiar, incluir as famílias em programas sociais, oferecer equipamentos de qualidade, que sejam menos burocráticos e preconceituosos, ampliar o atendimento para a família, divulgar os programas existentes, respeitar e compreender a demanda de cada família.

O Poder Judiciário tem a missão, quanto à família, de agilizar os processos, aplicar medida protetiva, fiscalizar o cumprimento das políticas públicas, analisar os casos individualmente, aplicar advertência para a família, ler os relatórios e levar em consideração as opiniões e análises dos especialistas, orientar, acolher e aplicar a medida de acordo com o perfil do adolescente e com o ato infracional, combater a alienação parental, oferecer apoio judicial e psicológico aos pais, fortalecer dispositivos de conciliação entre pais e filhos, orientar a família sobre a situação do adolescente, discutir com os pais sobre sua responsabilidade para com os filhos, desenvolver projetos para os egressos do sistema, fiscalizar as escolas quanto à exclusão de socioeducandos, fiscalizar e fazer cumprir os direitos e deveres estabelecidos no ECA.

4.6. Segurança e violência

A segurança e a violência pensadas a partir do lugar da “unidade do sistema socioeducativo” exigem, segundo os profissionais, zelar pela aplicação correta da lei, estabelecer sobre as funções e limites dos profissionais da segurança e sobre os mitos acerca da violência institucional e interpessoal, mapear as áreas de risco, trabalhar a questão da violência doméstica, incentivar a cultura de paz, garantir a integridade física e moral dos adolescentes, orientação para que eles não se envolvam em situação de risco, encaminhar jovens em risco a programas de proteção, oferecer um ambiente acolhedor em que o adolescente se sinta seguro para a realização do cumprimento da medida, articular a rede e discutir o tema da violência na região, trabalhar com o adolescente formas de lidar com a agressividade, prevenir danos, articulação com a rede para inserção em atividades que envolvam o tema do jovem.

Posicionando-se como o adolescente em medida socioeducativa, os profissionais consideram a necessidade de falar sobre as situações de violência, evitar situações de risco, pensar em alternativas mais saudáveis para lidar com os conflitos, cumprir as orientações dadas pela equipe do sistema, cumprir plenamente a medida de acordo com o termo de responsabilidade, afastar-se de companhias que não sejam positivas, denunciar práticas de violência, cumprir a medida, não reincidir, viver em liberdade respeitando convivência social, ter consciência da responsabilidade por seus atos.

A família, na lida com a violência, deve denunciar situações de violência e entender que a violência não deve ser praticada, colocar limites, criar ambiente mais harmônico, acompanhar e orientar os filhos continuamente, manter diálogo, procurar oferecer um ambiente familiar que proporcione prazer ao adolescente, proteger a integridade física, psicológica e moral do adolescente, conhecer os amigos do jovem, fortalecer vínculo, cuidar da saúde da família e fortalecer a responsabilidade do filho e da família.

A rede de serviços, compreendida pelos profissionais principalmente como a polícia, deve oferecer um atendimento eficiente e com agilidade e qualificar-se, adotar a não violência no trato com os adolescentes, usar métodos que garantam a integridade, conduzir, abordar e conter adequadamente, garantir direitos, garantir segurança comunitária e cobrar da segurança pública o cumprimento das leis, participar da reunião da rede de segurança para entender e conhecer o trabalho, encontrar, conhecer, discutir, compartilhar informações, manter regularidade nas ações, entender que a segurança e a violência são um problema de todos, promover projetos contra a violência, proporcionar cursos, atividades esportivas, culturais e afins para prevenir a prática da violência, possibilitando uma cultura de paz, ofertar cursos e empregos, executar programas de prevenção da violência intrafamiliar, dar retorno de encaminhamentos da rede.

Por fim, ainda quanto a segurança e violência, elenca-se a responsabilidade do Poder Judiciário: aplicar a lei sem prejulgamento étnico e social; priorizar a aplicação da

PSC; oferecer o suporte adequado quando acionado; entender a realidade do adolescente; garantir direitos; dar maior celeridade no andamento dos processos; aplicar a medida de acordo com a gravidade e o perfil do adolescente; estimular negociação, conciliação e justiça restaurativa; garantir responsabilização de egressos das internações; utilizar o Poder Judiciário para possíveis denúncias de violência; desburocratizar e facilitar o acesso da população; propor projetos dirigidos à prevenção de violência; intensificação da cobrança de *feedback* com relação aos encaminhamentos realizados; desenvolver ações de prevenção e enfrentamento à violência; diminuir o espaço temporal dos procedimentos de responsabilização até a execução da medida; dar agilidade à resposta dos relatórios da equipe socioeducativa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maior parte dos profissionais que participaram das oficinas é formada por mulheres, que são comumente associadas a empregos referentes ao cuidado e, portanto, distantes do perfil coercitivo e masculino das instituições penais destinadas a adultos. Com idade predominante inferior a 40 anos, a proporção de negros no grupo é semelhante àquela encontrada entre os jovens do Distrito Federal (em torno de 62%), mas inferior à encontrada entre os adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa (em torno de 80%). A renda familiar mensal também os distancia da realidade dos adolescentes atendidos, assim como a escolaridade.

Verifica-se, também, que os profissionais são capazes de perceber suas próprias qualidades, em especial quando refletem individualmente sobre suas capacidades. No entanto, dedicam muito tempo a queixas sobre o funcionamento do sistema e, quando se veem numa perspectiva de equipe, ressaltam os aspectos negativos do trabalho.

A cultura, o esporte e o lazer são apontados como meios de combate à violência, chegando a parecer uma panaceia do sistema socioeducativo concomitantemente com a fragilidade das condições estruturais da unidade.

O exercício econométrico, por seu turno, revelou algumas características pessoais determinantes de posicionamentos profissionais, bem como algumas unidades capazes de corroborar opiniões específicas. O conservadorismo na vida pessoal tem interferido na prática condizente com a legislação, o que exige maiores esforços no sentido de enfatizar os objetivos da ação socioeducativa previstos no ECA e em diretrizes complementares. Os direitos humanos devem ser um tema recorrente em formações continuadas.

As características dos trabalhadores, embora em alguns aspectos se coadunem com aquelas exigidas de profissionais do sistema socioeducativo, nem sempre são aquilo que os próprios participantes das oficinas julgam necessário ao trabalho. A agregação dessas características nos Cinco Grandes Fatores da Personalidade permitiu a identificação da necessidade de investimento nos aspectos amabilidade e abertura à experiência na capacitação dos profissionais. Isso significa fortalecer a sensibilidade, o altruísmo e a empatia dos profissionais em relação aos adolescentes.

A extroversão em excesso revela uma relação positiva com a equipe de modo geral. No entanto, a falta de abertura, também expressa nas opiniões conservadoras citadas acima, demonstra a necessidade de maior compreensão das diretrizes dessa política social e do sistema de garantia de direitos. A conscienciosidade, aspecto da personalidade que revela um indivíduo organizado, pontual e ponderado, é muito exigida e disponibilizada pelos profissionais. Porém, cabe uma reflexão sobre se esse traço seria o mais importante para o desenvolvimento de um trabalho com as especificidades do socioeducativo.

As opiniões dos trabalhadores, expressas no questionário, evidenciam contradições. Apesar de relatarem, com frequência, dificuldade na compreensão conceitual e metodológica da socioeducação durante as oficinas, mais de 80% dos trabalhadores têm formação na área e mais de 60% informaram que seu processo de trabalho é claro e discutido continuamente. Quase todos os participantes da pesquisa não acreditam que a internação seria mais eficiente para a recuperação de um jovem, embora 42,4% acreditem que as medidas socioeducativas são brandas.

O contato com os profissionais do sistema socioeducativo que atuam no meio aberto permitiu que fossem identificadas diversas situações que demandam intervenção da gestão das políticas que compõem o sistema. As oficinas demonstraram as dificuldades enfrentadas na execução das medidas e as limitações referentes à individualidade dos adolescentes e à realidade complexa das famílias, nem sempre passíveis de modificações a partir da atuação da Uama.

O primeiro aspecto que chama atenção é quanto à coesão entre os parceiros do sistema. O relato dos trabalhadores leva a crer que educação, assistência social, justiça e as unidades do sistema raramente atuam em conjunto. Isso fica evidente quando se menciona, nas dinâmicas, a necessidade de que a rede receba as demandas do sistema sem preconceito contra os jovens.

Um relato que se repete é em relação ao acesso dos adolescentes à escola, a qual muitas vezes dificulta a permanência e chega a impedir a matrícula de socioeducandos. Embora exista uma portaria do Distrito Federal exigindo a matrícula e dando diretrizes para o acompanhamento dos adolescentes na escola, nota-se que o corpo profissional da educação ainda apresenta resistência à presença dos adolescentes em liberdade assistida e em prestação de serviços à comunidade. Ao mesmo tempo, soma-se o pouco vínculo dos jovens com suas famílias, que terminam por não conseguir atender as expectativas traçadas no Plano Individual de Atendimento.

Acredita-se ao término deste trabalho que foram identificadas oportunidades e potencialidades para a capacitação ou para o processo de seleção dos servidores do sistema. Características como amabilidade e abertura a experiências podem ser fomentadas com atividades de capacitação e sensibilização. A extroversão dos servidores pode ser convertida em melhor relacionamento com os adolescentes, além do contato favorável com os colegas, desde que isso seja conduzido pela gestão. Cabe também à Secretaria de Estado responsável pela pasta o estabelecimento de comunicação permanente e de qualidade com os órgãos que lidam com os jovens no sistema socioeducativo, em especial os de educação e assistência social. Da mesma forma, novas parcerias podem ser estabelecidas, de forma a ampliar o leque de serviços oferecidos pelo sistema, com ênfase nas áreas de esporte, cultura e lazer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase. Brasília: Conanda, 2006. 100 p.

BRITO, Maria Noemi Castilhos. Gênero e cidadania: referenciais analíticos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 291-298, jan. 2001.

BURITY, Joanildo A. Religião e política na fronteira: desinstitucionalização e deslocamento numa relação historicamente polêmica. **Revista de estudos da religião**, v. 4, n. 1, São Paulo, p. 27-45, 2001.

CERVO, Clarissa Socal. **Características de personalidade e comprometimento organizacional**. 2007. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

CODATO, Adriano Nervo; OLIVEIRA, Marcus Roberto. A marcha, o terço e o livro: catolicismo conservador e ação política na conjuntura do golpe de 1964. **Revista brasileira de história**, v. 24, n. 47, p. 271-302, 2004.

CODEPLAN. Perfil e percepção social dos adolescentes em medida socioeducativa no Distrito Federal. Brasília: -, 2013.

CODEPLAN. Divisão sexual do trabalho: análise da distribuição de postos de poder e decisão por sexo no Distrito Federal. Brasília: -, 2014.

CUSTODIO, André. Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do direito da criança e do adolescente. **Revista do direito**, n. 29, p. 22-43, 2008.

FAIAD, Stela Gomes. **Comprometimento Organizacional e Características de Personalidade: um estudo de suas relações**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília.

HERCULANO, José Antonio Haas; GONÇALVES, Marcelo Gomazzi. Educador social: segurança e socioeducador, a conciliação. **Serviço Social em Revista**, v. 14, n. 1, p. 74-101, 2011.

PACE, Ângela Ferreira. Afro-Brasileiros e Racismo Institucional: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos. Rio de Janeiro, UFRRJ, 2012. Dissertação de Mestrado.

SALDANHA-SILVA, Renata *et al.* Replicabilidade do Modelo dos Cinco Grandes Fatores em medidas da personalidade. **Mosaico: estudos em psicologia**, v. 1, n. 1, 2008.

SANTOS, Iris Gomes dos; GONTIJO, José Geraldo Leandro and AMARAL, Ernesto F. L. **A política de segurança pública no Brasil: uma análise dos gastos estaduais (1999-2010)**. Opinião Pública [online]. 2015, vol.21, n.1, pp. 105-131.

SOARES, Luiza Mariana Brito. Trabalho e estresse: um estudo com agentes socioeducativos. Brasília, UnB, 2013. Dissertação de Mestrado.

SOUZA, Tatiana Yokoi. Processos de Desenvolvimento de Educadores Sociais do Sistema de Medidas Socioeducativas: indicadores de formação. 2012. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Brasília: Universidade de Brasília.

WACQUANT, Loïc. As prisões da miséria. Paris: Raisons d'Agir, 1999.

YUNES, Maria Angela Mattar. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. Psicologia em estudo, Maringá, v. 8, n. especial, p. 75-84, 2003.

Comitê Editorial

LUCIO RENNÓ
Presidente

ANTÔNIO FÚCIO DE MENDONÇA NETO
Diretor Administrativo e Financeiro

FLÁVIO DE OLIVEIRA GONÇALVES
Diretor de Estudos e Políticas Sociais

BRUNO DE OLIVEIRA CRUZ
Diretor de Estudos e Pesquisas
Socioeconômicas

ALDO PAVIANI
Diretor de Estudos Urbanos e Ambientais

Abimael Tavares da Silva
Gerente de Apoio Administrativo

Clemir Márcio Rodrigues
Gerente de Administração de Pessoal

Cristina Botti de Souza Rossetto
Gerente de Demografia, Estatística
e Geoinformação

Frederico Bertholini Santos Rodrigues
Gerente de Estudos Regional e Metropolitano

Iraci Peixoto
Gerente de Pesquisas Socioeconômicas

Jamila Zgiet
Gerente de Estudos e Análises Transversais

Jusçanio Umbelino de Souza
Gerente de Contas e Estudos Setoriais

Keli Rodrigues de Andrade
Gerente de Estudos e Análises
de Proteção Social

Marcelo Borges de Andrade
Gerente de Tecnologia da Informação

Martinho Bezerra de Paiva
Gerente Administrativo e Financeiro

Mônica Soares Velloso
Gerente de Estudos Ambientais

Sérgio Ulisses Silva Jatobá
Gerente de Estudos Urbanos

Revisão

Eliane Menezes

Editoração Eletrônica

Maurício Suda

**Companhia de Planejamento
do Distrito Federal - Codeplan**

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. Sede Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.codeplan.df.gov.br
codeplan@codeplan.df.gov.br



**Secretaria de
Planejamento,
Orçamento e Gestão**



Governo do Distrito Federal