



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL**

JOSÉ RIVANDRO MARTINS MENDONÇA

**A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS
CONSELHEIROS TUTELARES**

**JOÃO PESSOA-PB
2016**

JOSÉ RIVANDRO MARTINS MENDONÇA

**A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS
CONSELHEIROS TUTELARES**

Dissertação apresentada por José Rivandro Martins Mendonça ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

Orientador: Profº. Dr. Anísio José da Silva Araújo

JOÃO PESSOA-PB

2016

M539a Mendonça, José Rivandro Martins.
A análise da atividade de trabalho dos conselheiros
tutelares / José Rivandro Martins Mendonça.- João Pessoa,
2016.
136f.
Orientador: Anísio José da Silva Araújo
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHL
1. Psicologia social. 2. Conselheiro tutelar.
3. Psicodinâmica do trabalho. 4. Análise da atividade.
5. Reconhecimento.

A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS CONSELHEIROS TUTELARES

Dissertação apresentada por José Rivandro Martins Mendonça ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

Aprovado em 14 /09 /2016

Anísio José da Silva Araújo

Profº. Dr. Anísio José da Silva Araújo/UFPB

Orientador

Francinaldo do Monte Pinto

Profº. Dr. Francinaldo do Monte Pinto/UEPB

Examinador

Maria de Fátima Pereira Alberto

Profª. Dra. Maria de Fátima Pereira Alberto/UFPB

Examinadora

JOÃO PESSOA-PB

2016

Dedicatória

À todos os conselheiros tutelares que fazem do seu trabalho
uma tentativa de transformar a realidade, e
a quem, porventura, este trabalho possa interessar.

Agradecimentos

Ao colegiado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPGPS) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), em especial ao professor Cícero Roberto Pereira e a representante discente Lívia Braga, por autorizarem e incentivarem a continuidade e conclusão deste trabalho.

Ao professor Anísio José da Silva Araújo, pelo acolhimento, apoio e grande aprendizado que me proporcionou no estágio-docência e durante esta pesquisa, dando autênticas demonstrações de sua inteligência e de como ser um legítimo, nobre e confiável orientador. Expresso minha sincera e enorme gratidão.

A Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG) pelo apoio e orientações prestadas.

Aos professores Francinaldo do Monte Pinto e Maria de Fátima Pereira Alberto, pela disponibilidade, participação na banca examinadora e pelas excelentes e valiosas contribuições dadas para o fechamento desta dissertação.

Aos conselheiros tutelares que participaram da pesquisa, por confiarem em minha pessoa e terem aberto um espaço para o diálogo.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelas orientações e incentivo financeiro que foram concedidos na realização desta pesquisa.

A minha querida mãe Esmeraldina, minhas irmãs Estela e Celeste, meus sobrinhos, meus grandes amigos Lea e Paulo Duarte, e a todos que fizeram parte, direta ou indiretamente, da construção deste trabalho.

Por tanto amor, por tanta emoção
A vida me fez assim
Doce ou atroz, manso ou feroz
Eu, caçador de mim

Preso a canções
Entregue a paixões que nunca tiveram fim
Vou me encontrar, longe do meu lugar
Eu, caçador de mim

Nada a temer
Senão o correr da luta
Nada a fazer
Senão esquecer o medo
Abrir o peito à força
Numa procura
Fugir às armadilhas da mata escura

Longe se vai, sonhando demais
Mas onde se chega assim
Vou descobrir, o que me faz sentir
Eu, caçador de mim

Caçador de Mim – Milton Nascimento
(Sergio Magrão/Luiz Carlos Sá. EMI/Vitale 61481165, P, 1981)

Resumo

Este estudo, de perspectiva qualitativa-descritiva, tem como objetivo central analisar a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares de uma cidade paraibana. A pesquisa contou com a participação voluntária de 12 membros oriundos de quatro Conselhos Tutelares (CTs), com idade variando de 27 a 53 anos e, em sua maioria, constituída por pessoas do sexo feminino (10). Como método foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas, observações no local de trabalho, diário de campo, e uma restituição e validação com um grupo de conselheiros tutelares na última etapa da pesquisa de campo. Os dados coletados foram submetidos a análise de conteúdo temático, tendo a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho como subsídio teórico que fundamentou toda a pesquisa. O presente estudo constatou que a organização do trabalho dos CTs, com sua característica de órgão colegiado, está pautada na importância do trabalho coletivo entre os seus membros. Evidenciou-se também, as precárias condições de trabalho dos conselheiros tutelares, caracterizadas pela falta de uma equipe técnica para auxiliar no atendimento aos usuários, escassez de combustível para a realização de ocorrências externas e o uso de computadores obsoletos. Sobre as relações de trabalho, constatou-se a existência de cooperação entre os membros de um mesmo colegiado, a falta de união entre os conselheiros tutelares dos diferentes CTs e o relacionamento, por vezes, conturbado com policiais e autoridades externas a este órgão em decorrência de um conflito de atribuições. A relação com os usuários do serviço foi considerada pelos participantes da pesquisa como sendo positiva, porém, o local de trabalho é apontado como a causa de um distanciamento entre eles. Evidenciou-se que as vivências de sofrimento estão relacionadas aos: a) entraves causados por outros órgãos que dificultam, ou até mesmo impedem, a execução das tarefas, o que evidencia a falta de autonomia dos CTs; b) riscos e violência aos quais os conselheiros tutelares estão expostos no dia a dia de trabalho e; c) enfrentamentos de situações que envolvem óbito e violência contra crianças e adolescentes. No que diz respeito às vivências de prazer, elas estão diretamente relacionadas à efetivação de uma tarefa que trouxe benefícios para a vida do usuário, ao reconhecimento advindo do trabalho realizado, e ao senso de justiça ocasionado pela penalização dos agressores em decorrência da denúncia feita pelo CT. Apesar de os conselheiros tutelares afirmarem um sentimento de desvalorização advindo da sociedade e também do gestor municipal, eles se sentem reconhecidos pelos pares e também pelos usuários a quem prestam o serviço, configurando-se assim como uma importante fonte de prazer no trabalho e sentido no trabalho.

Palavras-chave: Conselheiro Tutelar; Psicodinâmica do Trabalho; Análise da Atividade; Reconhecimento.

Abstract

This study of qualitative and descriptive perspective, main objective is to analyze the work activity of the tutelaries counselors of one city in Paraíba. The research included the voluntary participation of 12 members divided into four Councils Tutelary (CTs), aged 27-53 years, mostly made up of females (10). In the method were realized individual interviews semi-structured, observations in the workplace, diary of field and a refund and validation with a group of tutelaries counselors in the last stage of field research. The data collected were subjected to content analysis by section themes, taking the approach of psychodynamics of work as a theoretical basis that justifies all the research. This study concluded that the organization of the work of CTs, with its characteristic of a collective institution is guided by the importance of collective work among its members. It also highlighted the precarious working conditions of guardianship counselors, characterized by the lack of a technical team to assist in service to users, fuel shortages for conducting external occurrence and the use of obsolete computers. About labor relations, there was the existence of cooperation between members of the same collegial, lack of unity among the tutelaries counselors of the different CTs and the relationship sometimes problematic with police officers and authorities because of conflict of assignments. The relationship with service users was considered by the research participants as positive, however, the workplace is identified as the cause of a problem between them. It also became clear that the experiences of suffering are related to: a) barriers caused by other institutions that hinder or stop completely the tasks, showing the lack of autonomy of CTs; b) risks and violence to which guardianship counselors are exposed daily on work; c) confront with situations involving death and violence against children and adolescents. The experiences of pleasure are directly related to the execution of a task that has brought positive transformations to the user's life, recognition of the work done and the sense of justice caused by the punishment of offenders as a result of the complaint made by CT. Although tutelaries counselors feel devalued by society and the city administrator, they feel recognized by their peers and also by users, both factors are important sources of pleasure and meaning at work.

Keywords: Tutelary Counselor; Psychodynamic of Work; Analysis of the Activity; Recognition.

Lista de Siglas

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CMDCAs	Conselhos Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CONANDA	Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CTs	Conselhos Tutelares
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EJC	Encontro de Jovens com Cristo
FIA	Fundo Especial para a Infância e Adolescência
IML	Instituto Médico Legal
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PPT	Psicopatologia do Trabalho
PSF	Programa Saúde da Família
SDH/PR	Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
SEMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
SGDCA	Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO I	
CONSIDERAÇÕES SOBRE A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	18
1.1. Entre a tarefa e a atividade: a inteligência prática do trabalhador.....	20
1.2. Sofrimento e prazer e o papel das estratégias defensivas.....	25
1.3. O trabalhar junto.....	29
1.4. Reconhecimento no trabalho.....	34
CAPÍTULO II	
O CONSELHO TUTELAR: CONTEXTUALIZAÇÃO, SUAS ATRIBUIÇÕES E CARACTERÍSTICAS.....	37
CAPÍTULO III	
O MÉTODO.....	56
3.1. Participantes.....	56
3.2. Instrumentos.....	57
3.3. Procedimento de Coleta dos Dados.....	58
3.4. Procedimento de Análise dos Dados.....	60
3.5. Restituição e Validação dos Resultados.....	60
CAPÍTULO IV	
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	62
4.1. Organização e condições de trabalho.....	62
4.2. A dimensão intersubjetiva no trabalho dos conselheiros tutelares.....	74
4.3. As vivências de sofrimento.....	90
4.4. As vivências de prazer.....	100
4.5. A dinâmica do reconhecimento	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
REFERÊNCIAS.....	124

APÊNDICES.....	130
Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	131
Apêndice B – Roteiro de Entrevista.....	133
Apêndice C – Convite: Restituição e Validação.....	134
ANEXOS.....	135
Anexo I – Certidão de Aprovação do Comitê de Ética.....	136

INTRODUÇÃO

Tendo em vista o cenário atual brasileiro de fomentação e valorização das políticas públicas voltadas aos direitos humanos, o trabalho realizado pelos Conselhos Tutelares (CTs) se configura como um importante meio para defender as crianças e os adolescentes¹ cujos direitos essenciais estejam sendo infringidos. Os Conselhos Tutelares surgiram através do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Brasil, 1990), legislação que regulamenta todo o seu funcionamento, caracterizando-os como órgãos públicos autônomos estruturados em um município para defender a efetivação dos direitos fundamentais do público infanto-juvenil.

O Conselho Tutelar, enquanto suporte institucional, é um órgão recente, com pouco mais de duas décadas de criação, porém já de grande importância no embate aos riscos psicossociais em nossa sociedade (Milani & Loureiro, 2008). Sendo um órgão que faz parte da rede de apoio institucional às crianças e famílias em situação de risco psicossocial, ele possui atenção de caráter administrativo e não assistencial, sendo que sua atuação está diretamente ligada a outros dispositivos sociais existentes no município (família, escola, Ministério Público, hospitais, CRAS, CREAS, clínicas, dentre outros).

Com o surgimento dos Conselhos Tutelares cria-se então a função do conselheiro tutelar na sociedade. A Classificação Brasileira de Ocupações² (2010) identifica a função de conselheiro tutelar³ e a inclui no mesmo grupo de outras ocupações similares – educador social, agente de ação social, monitor de dependente

¹O ECA (Brasil, 1990) classifica como criança a pessoa com uma idade não superior a doze anos e adolescente aquela entre doze e os dezoito anos de idade. Classificação em vigor no Brasil.

²Documento feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para identificar as ocupações no mercado de trabalho brasileiro, com a finalidade de classificação junto aos registros administrativos e domiciliares.

³Código 5153-20.

químico e socioeducador –, definindo-os como “trabalhadores de atenção, defesa e proteção a pessoas em situação de risco pessoal e social” (Classificação Brasileira de Ocupações, 2010, p. 777).

Cada CT é formado por 5 membros escolhidos mediante eleição realizada no município onde exercerão um mandato de 4 anos, podendo ocorrer somente uma reeleição consecutiva. Como pré-requisitos gerais o conselheiro tutelar deve residir no município de atuação, ter idade mínima de 21 anos e atestar idoneidade moral, porém, a legislação do município poderá ainda prever outros requisitos específicos de interesse local para o exercício do cargo (Pestana, 2011). O conselheiro tutelar tem como principal função receber e acolher denúncias de situações que violem o que está prescrito na legislação do ECA (Brasil, 1990), assim como orientar e encaminhar os casos para os órgãos competentes.

Diante das ocorrências de violação dos direitos de uma criança ou de um adolescente, o trabalho feito pelos conselheiros tutelares é a intervenção mais direta e imediata, com a aplicação de medidas de proteção e outras providências administrativas, que permitam o resarcimento desses direitos (Milani & Loureiro, 2008). Assim, os conselheiros tutelares, em sua atividade de trabalho, estão constantemente enfrentando situações delicadas como: abandono de crianças, casos de trabalho infantil, negligência dos pais, falta de vaga em escola ou creche, falta de atendimento especializado, conflitos familiares, na escola, na vizinhança, pobreza, crueldade, discriminação, drogadição, violência doméstica, violência psicológica, agressão urbana, abuso e exploração sexual, entre outros problemas.

Observa-se que o trabalho em equipe, o diálogo constante com os órgãos parceiros (escola, delegacia, Ministério Público, CRAS, CREAS, PSF), a coragem para enfrentar situações imprevisíveis e de risco (como a violência e as ameaças), bem como

a capacidade de parcimônia para mediar a resolução dos casos, constituem requisitos essenciais ao trabalho dos conselheiros tutelares. Além dessas características supracitadas, convém também ressaltar a questão da confiança/cobrança depositada neles pela população que os elegeu para solucionar os problemas de violação dos direitos preconizados pelo ECA (Brasil, 1990). A partir daí, podemos supor que a vivência constante dessas situações provoca tensão e sofrimento nos membros de um Conselho Tutelar.

Os dados do Cadastro Nacional dos Conselhos Tutelares (2013) apontam que atualmente existem 5.906 unidades funcionando em todo o Brasil, ou seja, são quase 30 mil trabalhadores exercendo atualmente a função de conselheiro tutelar no país. No entanto, existe uma escassez de estudos no Portal de Periódicos da Capes/MEC, cujo foco seja a atividade de trabalho e a subjetividade daqueles que formam e gerem o Conselho Tutelar, fato este que concerne uma relevância acadêmica para a presente dissertação.

Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares, desdobrando seu foco nos seguintes objetivos específicos:

- Saber quais são as variabilidades que se apresentam no trabalho dos conselheiros tutelares e como eles as vivenciam no dia a dia;
- Entender em que medida o relacionamento com representantes de órgãos externos influencia o trabalho do Conselho Tutelar;
- Verificar as vivências de sofrimento e de prazer existentes no trabalho dos conselheiros tutelares;

- Compreender como o reconhecimento se apresenta nesta atividade de trabalho.

E para contemplar tais objetivos, esta dissertação se estruturou em cinco partes:

O capítulo 1 – Considerações sobre a Psicodinâmica do Trabalho – discorremos sobre a abordagem clínica desenvolvida por Christophe Dejours, a qual serviu para a análise da atividade de trabalho dos conselheiros tutelares. Neste capítulo procuramos discorrer de maneira sucinta os conceitos basilares desta teoria e os que também foram utilizados na presente pesquisa.

No segundo capítulo – O Conselho Tutelar: contextualização, suas atribuições e características – descrevemos os principais dispositivos brasileiros criados para a atenção ao público infanto-juvenil, o que é e como está estruturado o Sistema de Garantia de Direitos, dando ênfase ao Conselho Tutelar e suas atribuições no processo de defesa e garantia dos direitos essenciais da criança e do adolescente.

O capítulo seguinte – O Método – descreve como ocorreram as entrevistas semiestruturadas e as observações feitas no lócus da pesquisa, a caracterização da amostra, bem como a análise dos dados feita à luz das contribuições de Laville e Dione (1999). No final deste capítulo descrevemos a importante fase da restituição e validação realizada com um grupo de conselheiros tutelares.

Para fins de exposição dos resultados, o quarto capítulo – Resultados e Discussões – está dividido em cinco subcapítulos, cada um explanando uma categoria produzida na análise dos dados: a) organização e condições de trabalho; b) a dimensão intersubjetiva no trabalho dos conselheiros tutelares; c) as vivências de sofrimento; d) as vivências de prazer; e) a dinâmica do reconhecimento.

Para encerrar, apresentamos nas Considerais finais uma síntese geral da pesquisa, as conclusões que foram possíveis a partir das análises empreendidas, as limitações do estudo, e alguns questionamentos para serem perquiridos em pesquisas futuras.

CAPÍTULO I

CONSIDERAÇÕES SOBRE A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT), abordagem que dá sustentação teórica à pesquisa objeto dessa dissertação, constitui um desdobramento da Psicopatologia do Trabalho (PPT), disciplina que nasce nos anos 1950 com o propósito de mapear os transtornos mentais gerados no capitalismo. Os psiquiatras que estiveram na origem da PPT defendiam que o trabalho no capitalismo era intrinsecamente patogênico. Não obstante, ao realizarem suas pesquisas, não encontraram a realidade de adoecimento mental que esperavam, ou seja, os trabalhadores, em sua maioria, escapavam da loucura e conseguiam permanecer numa zona de normalidade. A dificuldade de compreensão dessa realidade levou a interrupção das pesquisas em PPT por um período de 15 anos. Nos anos 1970, Christophe Dejours retoma as investigações em PPT deslocando o olhar da doença mental para a normalidade, precisamente o enigma que se apresentou naquele contexto de fundação da PPT.

No decorrer dos seus estudos clínicos, Christophe Dejours foi constatando que alguns sujeitos não adoeciam e permaneciam protegendo-se dos efeitos nocivos à sua saúde mental, mesmo estando submetidos a uma organização de trabalho desestruturante e a condições de trabalho precárias.

Segundo a definição de Dejours e Abdoucheli (1994), a organização do trabalho implica, por um lado, a divisão do trabalho em relação à divisão de tarefas entre os trabalhadores, à repartição, à cadência e ao modo operatório prescrito; por outro lado, a divisão de homens remete à repartição das responsabilidades, à hierarquia, ao comando e controle. Já as condições de trabalho constituem o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene e segurança (Dejours, 1992) e as ferramentas e meios

oferecidos aos trabalhadores. Ambos exercem influência sobre o sujeito, porém a organização do trabalho incide no aparelho psíquico e as condições de trabalho sobre o corpo, podendo ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas (Dejours e Abdoucheli, 1994).

Tal constatação possibilitou a mudança sobre o que até então era concebido como normalidade psíquica. Inspirado em parte pelas ideias de Canguilhem (2000), Dejours agora passa a entender que a normalidade era um enigma, pois ela não seria uma saúde plena ou perfeita, mas sim uma normalidade conquistada, como resultado de uma luta frequente do sujeito contra a desestabilização psíquica ocasionada pelos obstáculos e limitações impostos pela organização do trabalho, pois “à medida que a maioria dos trabalhadores conseguia conjurar a loucura, apesar da violência da organização do trabalho, a normalidade (equilíbrio instável, precário, entre sofrimento e defesas) é que se configurava como enigma” (Athayde, 2005, p. 988).

Com isso, Dejours (1992) passa a se interessar sobre o que está na ordem do infrapatológico ou do pré-patológico, colocando a normalidade como algo enigmático e assim, objeto de seus estudos em PDT. Com isso, a PDT amplia suas perspectivas de estudos, focando “não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna” (Dejours, 2004a, p. 53).

A PDT constitui assim um outro momento na trajetória dessa disciplina, pois o interesse se desloca, sem dispensá-lo, do sofrimento e do adoecimento psíquico, objeto da PPT, para a normalidade e para a possibilidade de conversão do sofrimento em prazer pela via do reconhecimento (o sofrimento criativo). A mudança de denominação constitui, nesse sentido, a busca de enxergar o trabalho não apenas pela via do adoecimento, mas pelo que ele pode ensejar enquanto veículo de promoção de saúde e satisfação no trabalho.

Além desses dois conceitos já mencionados de organização do trabalho e condições do trabalho, iremos nos subcapítulos seguintes discorrer sobre outros conceitos utilizados pela PDT, fruto das descobertas realizadas no decorrer do desenvolvimento desta abordagem.

1.1. Entre a tarefa e a atividade: a inteligência prática do trabalhador

Para ir mais além no entendimento sobre a relação sujeito, normalidade e trabalho, a PDT busca contribuições advindas de outros campos teóricos como a Psicanálise e a Ergonomia da atividade franco-belga.

Assim, Dejours (1992) se apoiou na ideia psicanalítica sobre o funcionamento do aparelho psíquico, compreendendo que “frente a uma situação de agressão ao Ego, o sujeito defende-se, primeiramente, pela produção de fantasmas, que permitem construir uma ligação entre a realidade difícil de suportar, o desejo e a possibilidade de sublimação” (Merlo, 2010, p. 132).

A sublimação seria o processo pelo qual as pulsões inconscientes presentes no aparelho psíquico – cuja satisfação é de natureza sexual – encontram uma saída substitutiva em uma atividade socialmente valorizada. Nesse sentido, Merlo (2010) explica que “a ideia subjacente é a de que essas pulsões do sujeito, que deveriam desembocar sobre relações sexuais, são dirigidas ao trabalho, supondo-se que ocorra, preliminarmente, uma dessexualização e, também, uma atividade de substituição socialmente valorizada” (p. 134) dessas pulsões.

Já através das contribuições da Ergonomia da Atividade, a PDT se utiliza da distinção entre a organização prescrita – a tarefa – e a atividade para explicar como o processo de sublimação ocorre nas situações de trabalho.

A tarefa diz respeito às normas e procedimentos que descrevem os modos operatórios que devem ser obedecidos, ou seja, está “vinculado, de um lado, a regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e, de outro, às condições dadas” (Brito, 2006a, p. 284) ao trabalhador. Ela se caracteriza essencialmente pelos métodos e procedimentos previstos, as ordens emitidas pelos superiores, as leis e decretos, os protocolos de segurança, as ferramentas disponibilizadas, a divisão do trabalho e etc.

No entanto, desde a época do modelo de produção taylorista, os ergonomistas observaram que os trabalhadores não seguiam à risca o método de execução planejado pela organização, tendo que tomar decisões e realizar mudanças na prescrição como meios de controlar as variabilidades que constantemente surgiam, porém que não estavam definidas de antemão.

Para Brito (2006b) essas variabilidades são as oscilações normais do processo produtivo ou resultam de imprevistos e disfuncionamentos através das falhas nos equipamentos, falta de material, problemas na comunicação e etc. Já do ponto de vista dos trabalhadores, elas se configuram pelas diferenças das características pessoais presentes nas equipes e “às mudanças de ‘estado’ de cada trabalhador durante a jornada de trabalho” (Brito, 2006b, p. 291).

Em decorrência do fato de “as situações reais de trabalho serem dinâmicas, instáveis e submetidas a imprevistos” (Brito, 2006b, p. 291), constatou-se a existência de uma defasagem entre a tarefa – o que estava prescrito – e o que realmente acontecia nas situações de trabalho – o que se convencionou chamar de trabalho real.

O trabalho real, “é aquilo que é posto em jogo pelo(s) trabalhador(es) para realizar o trabalho prescrito (tarefa)” (Brito, 2006b, p. 290), ou seja, é “um processo de regulação e gestão das variabilidades e do acaso” (Brito, 2006b, p. 291), necessário para tornar o trabalho efetivamente realizado. Ampliando a análise sobre o trabalho,

Clot (2006) postula que não se deve considerar apenas o resultado final da prescrição, e sim a atividade de trabalho, ou seja, incorporando aquilo que o sujeito poderia e/ou gostaria de ter feito, mas não fez.

Na concepção da PDT, trabalhar é “fundamentalmente percorrer a distância entre o prescrito e o efetivo” (Dejours, 2009b, p. 51) e “continuar indefinidamente a buscar, a recomeçar e, sobretudo, a encontrar uma solução” (Dejours, 2012a, p. 40) para as variabilidades que inevitavelmente surgem.

Para caracterizar as situações de variabilidades, Dejours (2012b) utiliza do termo real do trabalho, ou simplesmente real, no qual afirma que ele “se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele” (p. 25) pela resistência do mundo.

O real do trabalho se revela ao sujeito sob a forma de um “insucesso” (Dejours, 2012a, p. 177) ou “fracasso da maestria” (Dejours, 2004f, p. 28), ocasionando um efeito surpresa desagradável, ou seja, de modo afetivo, pois “é sempre afetivamente que o real se manifesta para o sujeito” (Dejours, 2004f, p. 28).

Ainda segundo Dejours (2012a) o que caracteriza o real do trabalho é aquilo que o trabalhador não sabe como enfrentar quando deseja prosseguir com a tarefa que se propôs a executar, ou seja, é a ausência de procedimentos previamente prescritos que deem conta dos imprevistos. Há também situações de trabalho nas quais o real se faz conhecer sob a forma do risco: risco de sofrer um acidente, de ser acometido por uma doença, de mutilação ou mesmo da morte.

Assim, experimentar o real é, em regra irritante, desagradável, desesperador, e mais do que isto, conduz a um sentimento de impotência, de fracasso.

No entanto, Dejours (2012a) postula que trabalhar não é apenas experimentar uma resistência do mundo, advinda do exterior, mas também uma outra proveniente do interior do próprio trabalhador, o que ele denominou de resistência do inconsciente. Experimentar a resistência do inconsciente “é descobrir que o sujeito não é, muitas vezes, senhor em sua casa, não mais do que o é em relação ao mundo” (Dejours, 2012a, p. 182), ou seja, é a incapacidade de ele agir sobre si próprio, a perda de domínio sobre si, do ato falho, dos erros e deslizes cometidos nas situações de trabalho.

Porém, Dejours (2012a) alerta que não é objetivo fácil saber se a resistência do mundo resulta pelo fato de a tarefa ser de difícil execução – resistência do real –, ou se é proveniente da incapacidade ou de um desejo contrário do trabalhador para executá-la – resistência do inconsciente.

É justamente no gap existente entre a tarefa, o real do trabalho e a atividade, que o sujeito tem a oportunidade de inserir a sua subjetividade através de um saber conhecido como inteligência da prática, também denominado de mètis. Essa palavra tem sua origem na mitologia grega que relata a história de Mètis, uma deusa conhecida pela sua capacidade de astúcia e de antecipação as situações desafiadoras. A inteligência da prática implica a ideia de astúcia, de improviso, inventividade e criatividade diante do real do trabalho, ou seja, o trabalhador diante das imprevisibilidades, consegue se antecipar e modificar as situações a seu favor, enfrentando o real. Para Dejours (2012a) essa inteligência prática surge do corpo e está ancorada “à sua sensibilidade, à sua flexibilidade, à habilidade de seus movimentos” (p. 42).

Esta inteligência frequentemente se distancia do saber conceitual e acadêmico, pois os trabalhadores a constroem mesmo no exercício da atividade, na experiência laboral pregressa e na familiarização com os procedimentos, ferramentas e os objetivos técnicos do trabalho, ou seja, numa “relação prolongada e obstinada do corpo com a

tarefa” (Dejours 2012b, p. 27). Dejours (2012b) chega a afirmar a necessidade de uma simbiose do corpo do sujeito com a matéria do seu trabalho, ou seja, como se ambos fizessem parte um do outro, num processo de “corpopropriação do mundo⁴” (Dejours, 2004f, p. 29). Mas para que se forme essa intimidade com a tarefa é preciso que o sujeito “seja habitado pelo sofrimento do trabalhar, da resistência e das esquivas do mundo ao seu poder e ao seu domínio” (Dejours, 2004f, p. 29), sendo tomado até nas suas insôrias e sonhos.

Quanto mais o trabalhador adquire intimidade com o seu trabalho, mais ele descobre novas habilidades, novos saber-fazer, novos registros de sensibilidade, ampliando e desenvolvendo com isso, sua inteligência da prática, seu poder de engenhosidade e sua subjetividade (Dejours, 2012a). Uma outra característica importante da inteligência prática é a tenacidade, pois “não apenas são necessários no mais das vezes anos de experiência até adquirir uma familiaridade como o objeto do trabalho, como ainda é preciso mobilizar uma extraordinária obstinação frente ao fracasso” (Dejours, 2012a, p. 50), ou seja, frente ao real do trabalho, para conseguir dar conta do trabalho.

Contrária ao emprego da inteligência da prática no trabalho, temos a greve do zelo – no Brasil conhecida como operação padrão –, forma na qual os trabalhadores seguem à risca os procedimentos prescritos para realizar as tarefas, sem fazer nenhuma adaptação, não colocando assim, sua singularidade no fazer. Agindo restritamente dessa forma – na maioria das vezes reivindicando melhores condições de trabalho – os trabalhadores não conseguem atingir as metas, mesmo seguindo fielmente todos os procedimentos e regras que foram impostas pela organização do trabalho. Diante disso, fica evidente que para além da simples execução das prescrições, é necessário algo a

⁴Neologismo formado pela fusão das palavras corpo e apropriação. Este conceito foi primeiramente desenvolvido pelo filósofo Michel Henry em seu livro *La Barbarie* (2004).

mais para se trabalhar, para cumprir as tarefas, sendo este algo a mais a inteligência prática.

1.2. Sofrimento e prazer e o papel das estratégias defensivas

Do encontro com o real do trabalho, o sujeito inevitavelmente vivencia o sofrimento, este considerado inerente ao processo de trabalho, impossível de ser eliminado e que, “quanto mais negado, mais doloroso se torna” (Dejours, 2011a, p. 155).

Dejours (1992) postula que o sofrimento surge sempre que o sujeito se depara com o real, ou seja, quando as prescrições de normas e regras impostas pela organização do trabalho não condiz com o cotidiano ou divergem dos objetivos pessoais e dos desejos dos trabalhadores.

Porém, este sofrimento acarretado pelo real “é também um ponto de partida” (Dejours, 2004f, p. 28), “uma espécie de drama” (Mendes, 2007a, p. 43), funcionando com um motor que move o sujeito na busca de transformar a realidade vivenciada, não podendo assim ser considerado como algo patológico ou deletério. Tal sofrimento pode ser denominado de criativo quando é possível regular a organização do trabalho, instigando “o sujeito que trabalha a buscar a solução para se libertar desse sofrimento que o aflige” (Dejours, 2009b, p. 51).

Nesse sentido, Dejours (2004f) considera que o sofrimento “não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo” (p. 28), pois quem o vivencia, busca meios para agir sobre este real, superando-o e transformando assim, o sofrimento em prazer.

Por outro lado, segundo Dejour e Abdoucheli (1994), o trabalho também propicia outro tipo de sofrimento – o patogênico – que surge quando todas as possibilidades de manejo da organização do trabalho estão bloqueadas, dificultando qualquer tentativa de aperfeiçoamento ou adaptação por parte dos trabalhadores, ou seja, “não oferecendo margem de liberdade para que utilizem sua inteligência prática” (Mendes, 2007b, p. 37). Nesse sentido, a vivência de fracasso persiste, e, sendo prolongada, pode comprometer a saúde, levando ao desencadeamento de patologias.

Ainda seguindo as tipologias de sofrimento, Dejours (2007) afirmou a existência de um sofrimento – designado de ético – que é experimentado pelo sujeito quando ele se submete ou participa de situações no trabalho das quais discorda intimamente, agindo de forma contrária aos seus valores. Não conseguindo enfrentar e confrontar aquilo que considera reprovável, o trabalhador se comporta de forma contraditória em relação a seus princípios morais, vivenciando assim o sofrimento ético. Um exemplo típico, é aquele funcionário do banco que vende um serviço aos aposentados mesmo sabendo que eles não conseguirão quitar com as parcelas do contrato. Nesse sentido, pode sofrer eticamente aquele sujeito que causa, negligencia ou compactua com o sofrimento infligido ao outro, sendo que este sofrimento “não resulta de um mal padecido pelo sujeito, e sim o que ele pode experimentar ao cometer, por causa de seu trabalho, atos que condene moralmente” (Dejours, 2007, p. 36), se manifestando na forma de insegurança, medo, angústia e vergonha. Esse agir indiferente e até cruel com os outros teria sua causa na ameaça de precarização e exclusão social do trabalhador, ocorrendo assim uma banalização do mal, termo este desenvolvido por Dejours (2007) a partir da concepção da filósofa alemã Hannah Arendt.

Dejours (2007) destaca como agravante desse sofrimento, o avanço do individualismo no mundo do trabalho contemporâneo, pois os trabalhadores estão cada

vez mais isolados e solitários, acarretando o esfacelamento do tecido social, minando assim as relações intersubjetivas entre os pares.

A PDT entende que a normalidade é conquistada através do uso, pelo sujeito, de estratégias defensivas para proteger-se das situações que o aflige e, portanto, suportem o sofrimento sem adoecer, mantendo-se equilibrado. Embora esse equilíbrio seja precário, ao menos ele evita a ocorrência de descompensações para o trabalhador (Dejours, 1992).

Segundo Gernet (2010), as estratégias defensivas se configuram como a grande descoberta feita pela Psicodinâmica do Trabalho e possui importância histórica no surgimento dessa abordagem como disciplina autônoma da Psicopatologia do Trabalho, pois através do seu estudo foi possível a compreensão do predomínio da normalidade sobre a doença mental no trabalho diante dos efeitos deletérios à saúde. É também através do estudo das estratégias defensivas que o pesquisador poderá encontrar uma via de acesso ao sofrimento que é negado no discurso dos trabalhadores pesquisados.

Vale ressaltar que esse conceito também vai buscar seu embasamento na concepção freudiana de funcionamento psíquico, que pressupõe um conflito estrutural entre o desejo e os limites impostos pela realidade, no qual o psiquismo busca o prazer e evita o sofrimento através dos mecanismos de defesa. Sendo então da esfera do inconsciente as estratégias defensivas funcionam como regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres para modificar, transformar e, minimizar a percepção da realidade que faz sofrer (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Para exemplificar este assunto, Dejours (1992) menciona uma pesquisa realizada com operários da construção civil, no qual demonstra que eles corriam riscos de acidentes por estarem transgredindo constantemente as regras de segurança. Este comportamento negligente era uma estratégia coletiva de defesa para negar o medo ou

amenizar a percepção destes riscos. Com isso, ao desafiarem o perigo através de uma postura viril, os operários conseguiam permanecer no trabalho de alto risco sem tomar consciência do mesmo, caso contrário, seria impossível permanecer trabalhando. Essa estratégia defensiva – através de um comportamento viril – seria então um “recuso suplementar de uma eufemização coletiva da percepção do risco” (Dejours, 2012b, p. 64), no qual sem ela seria impossível realizar a tarefa proposta.

Cabe aqui ressaltar que as estratégias defensivas tanto podem ser individuais quanto coletivas: quando ela é individual ocorre de maneira singular e interiorizada, atuando na ausência dos pares; quando coletivas elas são construídas em consenso pelos pares, existindo um acordo tácito de todos os membros do coletivo na manutenção da defesa, para que ela não se rompa e quebre o equilíbrio gerado pela própria estratégia (Mendes, 2007b), dependendo assim, do engajamento do coletivo na sua utilização e manutenção.

Vale ressaltar que as estratégias defensivas – individuais ou coletivas – devem ser entendidas como um mecanismo utilizado pelo trabalhador ou coletivo para alcançarem o equilíbrio, e não como algo da ordem do patológico. Para a PDT as estratégias de defesa apenas se configurariam como patológico quando não existisse mais a possibilidade de o trabalhador utilizar sua liberdade e suas defesas para transformar uma realidade rígida e penosa de trabalho, “inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência” (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994, p.137), levando o sujeito ao adoecimento.

No entanto, o trabalho apesar de se constituir inevitavelmente como uma fonte de sofrimento, ele também pode ser uma fonte de prazer, pois para a PDT ambos são vivências indissociáveis, não existindo então um trabalho que seja totalmente prazeroso ou totalmente sofrível. O trabalho passaria a ser fonte de prazer quando fosse possível

ao sujeito enfrentar as variabilidades, desenvolver atividades levando em conta suas características subjetivas e pessoais, permitindo a realização de si mesmo e favorecendo a edificação da identidade tanto no plano individual como no coletivo. Diante disso, poderíamos afirmar que “o prazer resulta da resistência do real” (Mendes & Muller, 2013, p. 290). Segundo Tamayo e Mendes (1999), “o prazer é a essência do trabalho e a sua busca e a evitação do sofrimento fazem parte da condição humana” (p. 13), assim, ele acontece quando “o trabalho transforma o trabalhador e, no melhor dos casos, permite-lhe progredir, aprimorar-se, realizar-se” (Dejours, 2009b, p. 51) tanto profissionalmente quanto pessoalmente.

Nesse sentido, o prazer pode ser proporcionado pela existência do reconhecimento, da cooperação e da mobilização subjetiva no trabalho, aspectos estes que serão discutidos mais adiante.

1.3. O trabalhar junto

Dejours (2007) postula que trabalhar é também estabelecer relações com outras pessoas e não apenas executar uma atividade, pois mesmo aqueles que trabalham em espaços isolados, estão trabalhando e/ou produzindo para alguém.

Nesse sentido, o trabalhar junto, ou seja, as ligações que os seres humanos fazem com o objetivo de juntos trabalharem, são produzidas por uma atividade específica designada de deontologia do fazer. Para Dejours (2012b) “as ligações entre os indivíduos “são fundadas na experiência dividida do real do trabalho, porque é desta experiência que nasce a sensibilidade comum que permite posteriormente a formação de uma habilidade coletiva” (p. 95).

Esse trabalhar junto, na prática, ocorre através do coletivo de trabalho, no qual é “possível construir acordos, normas e valores que se estabilizam sob a forma de regras” (Dejours, 1999, p. 29) comuns a respeito das maneiras de como trabalhar. Esses acordos construídos entre os trabalhadores têm sempre dois objetivos: primeiro, o da eficácia e da qualidade do trabalho e segundo como um objetivo social, que seria o viver junto, construir uma identidade através das relações sociais com outro (Dejours, 2004f).

No entanto, não basta o trabalho coletivo ser organizado e coordenado, ele precisa se desdobrar na forma de cooperação entre os trabalhadores, “que em geral se afasta significativamente da coordenação” (Dejours, 2012b, p. 79), pois este é resultado efetivo da ação coletiva. Ou seja, da mesma forma que existe a diferenciação entre a tarefa e a atividade, no campo do trabalho coletivo temos a prescrição desse trabalho (os horários da equipe, as metas, as responsabilidades de cada um e etc), que seria a coordenação do trabalho coletivo.

Já a cooperação não pode ser imposta, sendo então “tributária da vontade dos agentes” (Dejours, 2011a, p. 156), porém essencial para a manutenção do coletivo de trabalho, pois é através dela que os pares entram em acordo sobre os conflitos sobre as diferentes maneiras de trabalhar. Dejours (2004f, p. 32) afirma que “consentir em cooperar supõe, pelo menos em parte, reprimir sua inteligência e sua própria subjetividade” em favor do viver junto.

No entanto, para a ocorrência dessa cooperação no coletivo de trabalho, Dejours (2012b) postula que é imprescindível a existência de determinadas condições, tais quais: a visibilidade, a confiança, e a deliberação.

A visibilidade pressupõe que cada trabalhador conheça e compreenda a maneira como os outros – seus colegas – realizam o trabalho. Nesse ponto, o mais importante é que o trabalhador possa demonstrar aos outros até que ponto ele se aproxima ou se

afasta das regras de trabalho, ou seja, tornar visível e inteligível para os demais, seu *modus operandi*.

E ao tornar visível seu trabalho, o sujeito corre o risco de expor as falhas do seu saber-fazer, as infrações às regras, os segredos e também dos outros se apoderarem dessas informações para agir contra ele. Diante disso, é necessário que entre em jogo a confiança para que o trabalhador ouse mostrar aos outros essas questões, pois “o risco só pode ser assumido num contexto intersubjetivo de confiança” (Dejours, 2005, p. 56).

Depois que os requisitos da visibilidade e da confiança estão presentes, ficará notório os diferentes modus operandi existentes entre os trabalhadores. Nesse instante, o que interessa agora é que essas singularidades sejam postas em discussão e debate entre o coletivo “com vista a selecionar e admitir aqueles que trazem vantagens para a cooperação, bem como rejeitar os que são prejudiciais à cooperação” (Dejours, 2012b, p. 81).

No entanto, certas organizações de trabalho desfavorecem as condições propícias para o surgimento da cooperação, pois as formas de avaliação individual, o acirramento da competição entre as equipes e a falta de diálogo e solidariedade entre os pares, são fatores negativos que impossibilitam o viver junto no trabalho.

Como uma das formas de atenuar os conflitos que surgem no dia a dia laboral e encontrar possíveis soluções para os problemas enfrentados, Dejours (1992) sugere a existência dos espaços de deliberação coletiva. Para Mendes (1995) estes espaços “são construídos pelos próprios trabalhadores, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e regras comuns” (p. 37) entre eles.

Nestes espaços também é possível que os participantes sugiram mudanças nos fatores que têm sido fonte de sofrimento e fragilização das relações, pois o fundamental

dos espaços de deliberação é o comentário verbal feito pelos trabalhadores a respeito da sua dinâmica de trabalho e dos conflitos relacionados a esta (Dejours, 1992).

Parte dos espaços de deliberação ocorrem em ambientes formais – através das reuniões de equipe, de diretoria, de staff –, e a outra parte em ambientes informais, quando ocorre por exemplo, na lanchonete, na copa, na sala de estar, ou até mesmo fora do local e horário de trabalho. Neste último caso, Dejours (2012b) afirma que nos espaços informais existe mais fortemente a atividade deônica, “pois são ocupados pelas práticas de convivência: pausa para um cafezinho, lanche, comemorações, discutir sobre o jogo de futebol da véspera” (p. 84). A deliberação informal é o lugar onde se propicia as interpretações coletivas das ordens advindas da coordenação, sendo que, quando esta deliberação não ocorre, o trabalho coletivo “pode terminar evoluindo rumo a uma tendência de coordenação autoritária ou burocrática” (Dejours, 2012b, p. 84).

Assim como preconizado pela psicanálise, o mais importante não é a objetividade dos fatos, mas sim, o relato feito pelos sujeitos engajados, sendo que a palavra é “convocada não apenas para retratar a experiência e a opinião, como também proporcionar à inteligibilidade o que ainda não está totalmente consciente naquele sujeito envolvido na deliberação coletiva” (Dejours, 2012b, p. 177). O espaço de deliberação consiste em empregar de forma mais rigorosa o poder da linguagem para catalisar a perlaboração coletiva, processo no qual os pares, através da reflexão sobre seus modos de trabalhar, se reapropriam e mobilizam novas formas de relações no e com o trabalho (Martins, 2013).

Vale atentar também que, além dos pares, outros profissionais diretamente envolvidos no processo de trabalho podem participar do espaço coletivo de deliberação como, por exemplo, os pesquisadores acadêmicos que a utilizam como técnica de pesquisa e intervenção em PDT. Merlo, Bottega e Magnus (2013), salientam que os

pesquisadores brasileiros utilizam as expressões coletivos de trabalho, grupo de trabalhadores e pesquisadores, ou ainda entrevistas coletivas para designarem o espaço público de deliberação realizado nas suas pesquisas.

Estas pesquisas acadêmicas têm como pressuposto a ideia de que os trabalhadores, ao refletirem sobre suas ações, iniciam um processo de reinterpretação que pode servir para mobilizar transformações profundas e melhorias na sua relação com o trabalho. Nisso reside a importância das pesquisas em PDT, pois muitas delas propiciam através do seu método, o primeiro passo para a construção desse espaço de deliberação coletiva entre os membros do grupo pesquisado, onde estes são corresponsáveis pela ação de transformação em si (Martins, 2013) e não apenas o pesquisador.

Em outras palavras, este processo de perlaboração permite ao trabalhador pensar, sentir e ressignificar a realidade vivida, trazendo transformações a organização do trabalho e ao seu sofrimento.

Além do próprio Dejours (2004a; 2011a; 2012b), outros pesquisadores (Mendes, 2007b; Ferreira, 2011; Bueno & Macedo, 2012) utilizam o conceito de mobilização subjetiva para explicar como o sujeito pode vivenciar de modo prazeroso as situações de trabalho. Segundo Mendes (2007b) a mobilização subjetiva “é o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações geradoras de sofrimento” (p. 43).

Vale ressaltar que apesar de se constituir como uma forma de lidar com o sofrimento vivenciado, a mobilização subjetiva “revela-se forte na maioria dos sujeitos gozando de boa saúde” (Dejours, 2012b, p. 104) e se contrapõe às estratégias

individuais e coletivas de defesa por que não tem o propósito de negar ou minimizar as causas do sofrimento.

Tais aspectos presentes na mobilização subjetiva – inteligência da prática e cooperação – têm em comum o fato de não serem prescritíveis, pois dependem exclusivamente da vontade dos trabalhadores em dispor tais aspectos subjetivos à organização do trabalho. No entanto, esses dois elementos apenas se articulam através do engajamento num espaço de deliberação coletiva, algo que também foge da ordem da prescrição.

Para Mendes (2007b) esse espaço coletivo permite que sejam articuladas soluções produzidas com a contribuição do coletivo de trabalho, beneficiando não apenas a organização do trabalho, mas também o fortalecimento da identidade individual e os laços de companheirismo. Outro ponto importante é que, como essa mobilização subjetiva é “espontânea” (Dejours, 2012b, p. 104), ela pode ser frágil, pois depende da existência do reconhecimento no trabalho.

1.4. Reconhecimento no trabalho

Em troca do seu engajamento e do sofrimento inevitavelmente vivenciado nas situações de trabalho, o sujeito espera receber como contraponto uma retribuição de caráter moral que não se restringe apenas a um salário ou premiação por produtividade (Merlo, 2010).

Esta retribuição não condiz estritamente ao salário ou outros ganhos materiais, ele deve ser antes de tudo de ordem simbólica e vir para o trabalhador na forma de um reconhecimento sobre a qualidade do seu trabalho e dos seus esforços. De acordo com Dejours (2007) este reconhecimento exerce papel fundamental no destino do sofrimento

no trabalho e na possibilidade de transformá-lo em prazer, pois, quando o trabalhador é reconhecido, suas angústias, dúvidas, decepções e desânimos adquirem sentido para ele. A natureza do reconhecimento no trabalho atua em duas diferentes dimensões, a primeira seria o reconhecimento no sentido de constatação, ou seja, da realidade que representa a contribuição individual específica para a organização do trabalho. A segunda seria no sentido de gratidão pela contribuição de todos os trabalhadores à organização do trabalho, contudo, este reconhecimento é concedido de forma rara (Dejours, 2004a).

É importante enfatizar que a dinâmica do reconhecimento ocorre através de julgamentos direcionados especificamente ao resultado do trabalho e não à pessoa singular que o realiza. Dejours (2009b) afirma que “o julgamento esperado é um julgamento que se refere especificamente ao trabalho cumprido: à sua utilidade por um lado, à sua qualidade do outro” (p. 53), sendo proferidos por atores específicos diretamente envolvidos no processo de trabalho. Assim, cabe ao chefe, aos subordinados, as pessoas que usufruem do trabalho realizado e a sociedade, fazer o julgamento de utilidade sobre o trabalho realizado.

No que diz respeito à qualidade, os pares, os membros de uma mesma equipe ou até mesmo a categoria profissional, estão aptos a fazer o julgamento de beleza, também conhecido como de estética. Para reconhecer é preciso antes conhecer o trabalho, o saber-fazer empregado, as regras que foram necessariamente infringidas. Daí ninguém melhor para analisar com propriedade uma atividade do que alguém que também a vivencie. O julgamento de beleza pode ser considerado o mais importante, pois ele confere a condição de pertencimento a uma comunidade específica, a um coletivo.

É também justamente através desses julgamentos sobre o fazer que o trabalhador consegue manter relações de cooperação com aqueles que ele não simpatiza ou até sente

aversão, exercendo “um papel essencial na conjuração da violência entre os seres humanos” (Dejours, 2004f, p. 33).

Essa dinâmica entre contribuição e retribuição do trabalho, e a conquista do reconhecimento por parte do sujeito, faz com que ele destine “o reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser” (Dejours, 2009b, p. 53), contribuindo assim para a sua identidade.

Assim, o sofrimento acaba não sendo em vão, pois prestou uma contribuição à organização do trabalho e também contribuiu para tornar o trabalhador diferente daquele que ele era antes (Dejours, 2007). Isso gera sentimentos de leveza afetiva, de alívio e de prazer no sujeito, que, por meio do reconhecimento de seu trabalho, consegue construir sua identidade. O trabalho “se inscreve então na dinâmica da realização do ego” (Dejours, 2007, p. 34), pois a construção identitária começa na esfera privada do sujeito e continua no campo social do trabalho em torno do reconhecimento oferecido pelos outros.

Porém, vale atentar que uma problemática pode se fazer presente nesta dinâmica do reconhecimento quando, não podendo gozar dos benefícios de ser reconhecido pelo trabalho, não alcançando assim o sentido de sua relação com o seu fazer, o trabalhador pode se encontrar numa situação que “não gera senão sofrimento” (Dejours, 2007, p. 35), capaz de desestruturar a sua identidade e levá-lo a doença mental, pois “toda descompensação psicopatológica supõe um titubear ou uma crise de identidade” (Dejours, 2012b, p. 108).

CAPÍTULO II

O CONSELHO TUTELAR: CONTEXTUALIZAÇÃO, SUAS ATRIBUIÇÕES E CARACTERÍSTICAS

Com a promulgação da Constituição Federal do Brasil (Brasil, 1988), resultado de um longo processo de construção de uma nova democracia brasileira pós Ditadura Militar, foram criados instrumentos legais e instituições para garantir os direitos essenciais de todos os cidadãos brasileiros. A criação dessa Constituição, também conhecida por Carta Cidadã, foi diretamente influenciada pela Declaração Universal dos Direitos da Criança e do Adolescente, que, em Assembleia Geral de 1956, a Organização das Nações Unidas (ONU) já definia como seu princípio basilar o direito à igualdade a todas as crianças, sem distinção de raça, religião e nacionalidade.

Um ano após a promulgação da Carta Cidadã e depois de anos de muito debate envolvendo pessoas de todos os cantos do Brasil, vimos o advento de uma nova legislação, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990), que ficou mais popularmente conhecido por sua sigla ECA. Esse Estatuto é praticamente a primeira legislação nacional a estar completamente adequada à Convenção Internacional dos Direitos da Criança e do Adolescente da ONU, na qual não houve necessidade de adaptações (Costa, 1990, como citado em Santos, Torres, Nicodemos & Deslandes, 2009).

Essa lei definiu como o nosso país deveria agora tratar os meninos e meninas, entendendo-os como “pessoas que têm direitos e também deveres, mas que devem receber proteção integral da família, do Estado e da sociedade” (Silva & Sá, 2012, p. 27).

Sob esta nova perspectiva da proteção integral, o ECA (Brasil, 1990) sustenta que é dever dessas três instituições – família, sociedade e poder público – assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à saúde, à educação, à alimentação, à dignidade e à convivência familiar e comunitária do público infanto-juvenil. Ele decreta ainda que nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, sendo punido na forma da lei qualquer ação ou omissão aos seus direitos fundamentais (Brasil, 1990).

Daí, como forma de operacionalizar tais direitos, o ECA (Brasil, 1990) criou os Conselhos Municipais de Direito da Criança e do Adolescente (CMDCAs) e os Conselhos Tutelares (CTs), definindo também as características, modo de funcionamento e as atribuições de cada um destes dois órgãos.

Segundo Nascimento e Gameiro (2013) os Conselhos Municipais de Direito das Crianças e Adolescentes têm como função precípua “deliberar sobre a política de atendimento à criança e ao adolescente no município” (p. 41) em que atua. Dentre as suas atribuições podemos destacar: a realização do levantamento das necessidades e da situação do atendimento oferecido ao público infanto-juvenil; o planejamento e acompanhamento da execução da política de atendimento local à criança e ao adolescente; o registro das organizações da sociedade civil que prestam atendimento às crianças, aos adolescentes e as suas respectivas famílias.

Cada município deve possuir apenas um CMDCA e a constituição dos seus membros deve conter o mesmo quantitativo de representantes do governo e da sociedade civil organizada, garantindo assim uma participação popular neste órgão. No entanto, a forma como isso ocorre difere em cada caso, pois os representantes do governo são escolhidos, mantidos ou substituídos pelo Poder Executivo Municipal,

enquanto os representantes da sociedade civil são eleitos através de uma assembleia específica e não em votação popular, exercendo um mandato de apenas dois anos.

Nascimento e Gameiro (2013) atentam para esta problemática ao citar que, em quase todos os municípios, “a gestão ‘se mete’ ou tenta ‘se meter’ no processo de escolha desses membros, para evitar a prestação de contas à sociedade de seus atos” (p. 49). É pertinente mencionar que outra importante atribuição do CMDCA é definir a destinação de todo o Fundo Especial para a Infância e Adolescência (FIA) do seu município. O FIA é constituído por recursos financeiros destinados ao atendimento das políticas, programas e ações voltados para a promoção, proteção e garantia dos direitos de crianças e adolescentes locais e provém de verbas dos governos municipal, estadual e federal, doações de organismos nacionais e internacionais e também as chamadas doações subsidiadas de pessoas físicas ou jurídicas. Os recursos advindos do FIA não podem ser utilizados para a manutenção de outros órgãos públicos responsáveis pela proteção e pelo atendimento às crianças e adolescentes (como por exemplo os CMDCAs e os Conselhos Tutelares). Tanto o CMDCA quanto os CTs devem ter seu orçamento advindos da Secretaria Municipal de Assistência Social (SEMAS).

Outro passo dado com o advento do ECA foi a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes (CONANDA), que começou a funcionar no início de 1993, e encontra-se vinculado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDR/PR). O CONANDA é o responsável atualmente por definir o conjunto de diretrizes nacionais para a política de promoção, defesa e atendimento dos direitos da criança e do adolescente, incluindo aí as legislações mais atuais referentes aos CMDCAs e Conselhos Tutelares.

Também foi o CONANDA que consolidou, em 2006, o Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA), pensado para articular e integrar os

diversos poderes, órgãos, entidades, programas e serviços na aplicação de instrumentos normativos e no funcionamento dos mecanismos de promoção, defesa e controle para a efetivação dos direitos infanto-juvenis.

O SGDCA surgiu com a necessidade de repensar as ações, as inter-relações e definir mais precisamente os papéis dos diversos atores sociais responsáveis por colocar em prática o ECA nos quatro níveis: federal, estadual, distrital e municipal (Baptista, 2012). Outro objetivo foi incluir, de forma mais efetiva, a participação da sociedade civil, fortalecendo assim, um controle externo sobre ele.

De acordo com Baptista (2012) a configuração do SGDCA se estrutura a partir da articulação e integração em rede das instâncias públicas governamentais e da sociedade civil, a partir de três eixos estratégicos de ação na área dos direitos humanos: a) da defesa (formado pelos órgãos públicos judiciais, Ministério Público, defensorias públicas, polícias, delegacias especializadas, ouvidorias e Conselhos Tutelares); b) da promoção (serviços e programas de políticas públicas, programas de proteção de direitos humanos, serviços e programas de execução de medidas protetivas); c) do controle e efetivação (CONANDA, CMDCA e conselhos setoriais de formulação e controle de políticas públicas).

Ainda segundo Baptista (2012) “um princípio norteador da construção de um sistema de garantia de direitos é a sua transversalidade” (p. 188), pois “nenhuma de suas instituições pode alcançar seus objetivos sem a contribuição e o alcance de propósitos das outras” (p. 189). Assim, ao falarmos do SGDCA, entendemos que é impossível pensar numa atuação, de quaisquer dos seus componentes, de maneira isolada.

No entanto, o SGDCA ainda não está totalmente institucionalizado pois ainda encontra dificuldades no seu funcionamento, pois ocorre uma desarticulação entre os

atores dos três eixos de ação, demonstrando que, “infelizmente o Estado não vem dando conta de garantir a todos os cidadãos os direitos fundamentais para o desenvolvimento de uma vida digna” (Messias, 2013, p. 63).

Já os Conselhos Tutelares, foco deste estudo, se constituem como o principal órgão de atuação municipal na defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes, tendo também por obrigação fazer com que sejam corrigidos a não oferta ou a oferta irregular dos atendimentos necessários à população infanto-juvenil (Sousa, 2008).

De acordo com Sêda (1999) “com esse Conselho [Tutelar], o Brasil desjudicializou o mecanismo de solução de conflitos de direitos sociais e direitos humanos, em que são vítimas as crianças e os adolescentes” (p. 25). Com essa desjudicialização “a intervenção da autoridade judiciária, a rigor, deveria ocorrer apenas em casos excepcionais, quando fosse negado o atendimento por parte do Poder Público ou quando a própria lei estabelecesse tal exigência de maneira expressa” (Digiácomo, 2016b, ¶03).

Anteriormente ao ECA (Brasil, 1990), quando ainda estava em vigor o sistema do Código de Menores, as funções tutelares eram de responsabilidade restrita do juiz de menores, porém, a partir da existência dos CTs, tanto o Estado, mas também a sociedade e agora principalmente a família passam a ter mais relevância na incumbência de gerenciar as questões referentes aos interesses de suas crianças e adolescentes.

Para saber em detalhes as funções para o qual este órgão foi criado, devemos recorrer às prescrições que estão contidas no ECA (Brasil, 1999), pois esta lei se configura como o regulamento basilar dos CTs e é justamente nele que encontramos as atribuições concernentes ao conselheiro tutelar. Em conformidade com o ECA (Brasil, 1990), no seu artigo 136, cabe aos membros de um CT:

I – atender as crianças e adolescentes nas hipóteses previstas nos arts. 98 e 105, aplicando as medidas previstas no art. 101, I a VII;

II – atender e aconselhar os pais ou responsável, aplicando as medidas previstas no art. 129, I a VII;

III – promover a execução de suas decisões, podendo para tanto:

a) requisitar serviços públicos nas áreas de saúde, educação, serviço social, previdência, trabalho e segurança;

b) representar junto à autoridade judiciária nos casos de descumprimento injustificado de suas deliberações.

IV – encaminhar ao Ministério Público notícia de fato que constitua infração administrativa ou penal contra os direitos da criança ou adolescente;

V – encaminhar à autoridade judiciária os casos de sua competência;

VI – providenciar a medida estabelecida pela autoridade judiciária, dentre as previstas no art. 101, de I a VI, para o adolescente autor de ato infracional;

VII – expedir notificações;

VIII – requisitar certidões de nascimento e de óbito de criança o adolescente quando necessário;

IX – assessorar o Poder Executivo local na elaboração da proposta orçamentária para planos e programas de atendimento dos direitos da criança e do adolescente;

X – representar, em nome da pessoa e da família, contra a violação dos direitos previstos no art. 220, § 3º, inciso II, da Constituição Federal;

XI – representar ao Ministério Público para efeito das ações de perda ou suspensão do poder familiar, após esgotadas as possibilidades de manutenção da criança ou do adolescente junto à família natural.

XII – promover e incentivar, na comunidade e nos grupos profissionais, ações de divulgação e treinamento para o reconhecimento de sintomas de maus-tratos em crianças e adolescentes.

As medidas acima referidas no inciso I do artigo 136 devem ser aplicadas sempre que os direitos reconhecidos no ECA (Brasil, 1990) forem ameaçados ou violados, em razão da ação ou omissão da sociedade ou do Estado; falta, omissão ou

abuso dos pais ou responsáveis; e em razão da conduta da própria criança ou adolescente.

Ao receberem uma demanda, como por exemplo, uma denúncia de violação de direitos infanto-juvenis, o primeiro passo que o conselheiro tutelar deve tomar é averiguar os fatos, através de uma visita (uma ocorrência externa) até a casa da criança ou adolescente (usuários). Constatado a veracidade, a denúncia logo se transforma em um caso que deve ser solucionado de imediato e/ou posteriormente discutido entre os membros do colegiado objetivando a solução (a medida) mais adequada. Sousa (2008) afirma que estudar um caso “é mergulhar na sua complexidade e inteireza, buscando desvendar a teia de relações que o constitui” (p. 79) no qual “o conselheiro tutelar, com sua capacidade de observação, interlocução e discernimento, deverá, com diálogo, colher o maior número possível de informações que o ajudem a compreender e encaminhar soluções adequadas ao caso que atende” (p. 79). Ainda segundo o autor supracitado “uma criança ou adolescente vivendo uma situação de ameaça ou violação de direitos será, sempre, um caso de configuração única, com identidade própria, mesmo que as ameaças ou violações observadas sejam comuns na sociedade” (Sousa, 2008, p. 79), ou seja, cada caso é um caso e requer um atendimento e solução personalizados por parte do CT. Porém, as medidas que podem ser aplicadas pelo já Conselho Tutelar estão previamente definidas no artigo 101, também do ECA (Brasil, 1990):

I – encaminhamento aos pais ou responsável, mediante termo de responsabilidade;

II – orientação, apoio e acompanhamento temporários;

III – matrícula e frequência obrigatórias em estabelecimento oficial de ensino fundamental;

IV – inclusão em programa comunitário ou oficial de auxílio à família, à criança e ao adolescente;

V – requisição de tratamento médico, psicológico ou psiquiátrico, em regime hospitalar ou ambulatorial;

VI – inclusão em programa oficial ou comunitário de auxílio, orientação e tratamento a alcoólatras e toxicômanos;

VII – acolhimento institucional;

Além da aplicação dessas medidas de proteção a crianças e adolescentes, no atendimento aos pais ou responsável – também considerados usuários – o CT pode aplicar as seguintes medidas que estão previstas no artigo 129 do ECA (Brasil, 1990):

I – encaminhamento a programa oficial ou comunitário de proteção à família;

II – inclusão em programa oficial ou comunitário de auxílio, orientação e tratamento a alcoólatras e toxicômanos;

III – encaminhamento a tratamento psicológico ou psiquiátrico;

IV – encaminhamento a cursos ou programas de orientação;

V – obrigação de matricular o filho ou pupilo e acompanhar sua frequência e aproveitamento escolar;

VI – obrigação de encaminhar a criança ou adolescente a tratamento especializado;

VII – advertência.

Porém, existem três medidas presentes no artigo supracitado que não podem ser aplicadas pelos membros do Conselho Tutelar: a) a perda da guarda; b) destituição da tutela; c) suspensão ou destituição do poder familiar. Essas medidas devem ser tomadas estritamente pelo juiz responsável pela Vara da Infância, cabendo ao CT apenas prestar

informações e os motivos que os levaram a solicitar à esta autoridade, alguma dessas medidas.

Andrade (2000) salienta que os CTs não se definem apenas como órgãos para garantir os direitos das crianças e dos adolescentes, mas também como um poderoso mecanismo de cobrança de deveres por parte do Estado e dos indivíduos. Daí o caráter fiscalizador deste órgão no qual, “o Conselho Tutelar vai sempre requisitar serviços dos programas públicos e tomar providências para que os serviços inexistentes sejam criados, exercendo também seu papel fiscalizador” (Nascimento & Gameiro, 2013, p. 45).

Ele também deve sempre informar ao CMDCA as necessidades e irregularidades das organizações governamentais ou não-governamentais, com o objetivo de efetuar o controle das entidades de atendimento a crianças e adolescentes existentes no município.

Daí, podemos observar a existência de uma relação de mão dupla entre esses dois órgãos municipais, pois o CT deve oferecer, com vistas ao fortalecimento do SGDCA, as estatísticas do atendimento para subsidiar o CMDCA na definição de políticas, na elaboração do plano e na destinação dos recursos do Fundo Especial para a Infância e Adolescência. Já o CMDCA deve manter o CT informado sobre todas as suas deliberações e sobre o cadastro de entidades e programas de atendimento a crianças e adolescentes.

Uma característica inerente ao Conselho Tutelar é que ele é considerado um órgão colegiado, ou seja, todos os cinco membros que compõe este órgão estão representando uma unidade, um corpo único, em que todas as suas decisões têm caráter deliberativo, ou seja, qualquer ação de um conselheiro tutelar específico deverá ser considerada como uma decisão consensual de todos os demais membros. Daí, “o

conselheiro não é uma autoridade em si mesmo. Ele compõe um órgão em que a autoridade é colegiada (a autoridade é do conselho), cujas decisões são tomadas por consenso ou por maioria” (Sêda, 1999, p. 23). Ainda segundo Sêda (1999) o “conselheiro que, em nome do conselho, toma decisões próprias, pratica abuso de poder” (p. 23) sendo passível de perder o mandato sob decisão do Ministério Público, órgão que o fiscaliza.

Essa característica de funcionar como um colegiado é ressaltada por Sousa (2008), pois é através dele que o conselheiro tutelar “poder-se-ia diminuir o grau de subjetividade em suas decisões” (p. 12) atuando assim de forma mais imparcial e objetiva diante dos casos que chegam até ele.

Também através do colegiado cria-se um instrumento normativo, o regimento interno, no qual serve para organizar o funcionamento do CT. No entanto, a construção deste instrumento deve ter como base a legislação municipal previamente instituída sobre a criação dos CTs. É também função do colegiado, através de reuniões periódicas, estudar os casos que chegam até eles e definir as ações adequadas que cada um dos seus membros deve fazer.

Apesar de existir um presidente, este não possui um poder de decisão maior do que os demais membros, funcionando apenas em questões de representação do Conselho Tutelar sempre que solicitado, pois “o conselho é um órgão colegiado no qual todos têm o mesmo poder, não havendo razão para o estabelecimento de hierarquias internas” (Nascimento & Gameiro, 2013, p. 152). O ECA (Brasil, 1990) não delibera sobre a escolha do presidente, cabendo ao regimento interno em vigor no CT essa definição, no qual pode ser aquele conselheiro tutelar que obteve o maior número de votos na eleição ou então aquele escolhido entre os membros do colegiado em reunião para esta finalidade.

Embora tenham sido criadas, posteriormente ao Estatuto da Criança e do Adolescente, outras leis concernentes ao Conselho Tutelar (Lei 12.696, 2012; Conanda, 2014), a definição jurídica exposta no artigo 131 do ECA (Brasil, 1990) é a que ainda prevalece nos dias atuais, sendo oportuno suscitar uma discussão a respeito, pois podemos observar algumas contradições em sua natureza jurídica. De acordo com essa legislação federal, “o Conselho Tutelar é órgão permanente e autônomo, não jurisdicional, encarregado pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente definidos nesta lei” (Brasil, 1990).

Quando afirma que o CT é um órgão permanente, o ECA (Brasil, 1990) pretende mostrar que este órgão de âmbito municipal deverá desenvolver ações de atendimento na sua cidade/região de forma contínua e ininterrupta, funcionar diariamente, não podendo ser desativado. Essa condição do CT como órgão permanente vem expressar principalmente a preocupação do Brasil em atender aos critérios da Convenção Internacional da Criança e do Adolescente de assegurar uma proteção dos direitos de maneira contínua e ininterrupta (Nascimento, Garavelo, Kohls, Cavalcante, Silva, Guimarães & Pereira, 2009).

Com isso, depois de ter sido criado por lei municipal e efetivamente implantado numa determinada cidade, o CT “passa a integrar definitivamente a estrutura do organismo municipal” (Sêda, 1999, p. 11). Todo município, independentemente do número de habitantes, deve possuir um CT em funcionamento e o Poder Executivo Municipal deve sempre abrir mais uma unidade para cada 100 mil habitantes existentes, ficando cada uma das unidades responsável por uma determinada área de abrangência da cidade. Essa área de abrangência corresponde às regiões geográficas (bairros, ruas e sítios) definidas de antemão no município. Os vários CTs existentes numa cidade

recebem, cada um, a denominação da região geográfica na qual ficou responsável (por exemplo, Norte, Sul, Leste, Oeste, etc).

Porém, como ainda dependem da iniciativa do Poder Executivo Municipal para serem criados, a pesquisa do Cadastro Nacional dos Conselheiros Tutelares (2013) apontou que 255 municípios brasileiros ainda careciam de um Conselho Tutelar como equipamento social em funcionamento. No que diz respeito às regiões que possuem menos CTs do que o recomendado, esta mesma pesquisa apontou que o Sudeste responde por 58% desse *déficit*, em seguida vêm o Nordeste (21%), o Sul (12%), depois a região Norte (6%) e por fim o Centro-Oeste, com 4%.

Como afirma Liberati e Cyrino (2013) “uma vez criado, o Conselho [Tutelar] não desaparece; apenas se renovam seus membros” (p. 126). Outrora, essa renovação ocorria a cada três anos, contudo, no ano de 2012 foi sancionada pelo então vice-presidente da república Michel Temer, a Lei 12.696 (2012) que faz alterações no ECA (Brasil, 1990) ao ampliar o mandato do conselheiro tutelar para 4 anos. Esta decisão passou a valer para os conselheiros tutelares eleitos à partir de 2015, quando houve, pela primeira vez, a eleição unificada em todo o Brasil. Contudo a nova lei manteve o limite de apenas uma recondução para a função, porém através de novo processo de escolha. Mas, se os mandatos não forem seguidos um do outro, “nada impede que um cidadão possa desempenhar a função por diversas vezes, dependendo apenas de ser eleito” (Polizelli & Amaral, 2008, p. 129). Essa alteração poderá trazer benefícios para os CTs, pois proporcionará um maior tempo de experiência de trabalho aos conselheiros tutelares.

Essa alteração definiu também que a eleição para conselheiro tutelar passa agora a ser unificada em todo o Brasil a partir de 2015, “no primeiro domingo do mês de outubro do ano subsequente ao da eleição presidencial” (Lei 12.696, 2012), no qual a

participação dos eleitores é facultativa e todo o processo eleitoral é de total responsabilidade do CMDCA local, sob a fiscalização do Ministério Público.

No entanto, vale uma reflexão sobre essa eleição unificada, pois, se de um lado ela busca fomentar uma maior visibilidade da função de conselheiro tutelar em todo o território nacional, por outro, ela poderá suscitar uma visão negativa sobre os mesmos, já que essa eleição, doravante possuirá ainda mais semelhanças com os pleitos eleitorais para os outros cargos eletivos do país (prefeitos, vereadores, deputados, etc). Assim, a imagem do conselheiro tutelar poderá ficar associada à negativa imagem que a população brasileira tem dos seus representantes políticos.

Além da ampliação do mandato e da eleição unificada, outras conquistas foram firmadas através da Lei 12.696 (2012), como a regulamentação dos direitos trabalhistas com férias anuais remuneradas, pagamento de 13º salário, licença-maternidade e paternidade, auxílio-transporte e alimentação, e uma carga horária de 40 horas.

Vale ressaltar que essas conquistas foram resultado das reivindicações feitas por muitos conselheiros tutelares organizados através de fóruns, congressos e associações que ainda estão em processo de consolidação por todo o país. Um exemplo é o Congresso Nacional de Conselheiros Tutelares realizado desde 2001 e que já está na sua 6ª edição. Esses encontros são importantes para criar um espaço de excelência e que possa favorecer a ampla troca de experiências e saberes entre eles.

Porém, o que surpreende é o *gap* de mais de 20 anos decorridos após a promulgação do ECA (Brasil, 1990) para a aprovação de uma importante lei que visa regulamentar e que se propõe a trazer melhorias nas condições de trabalho dos conselheiros tutelares. Hoje são muitas as condições precárias que os conselhos tutelares, principalmente das pequenas cidades, ainda estão submetidos. Em pesquisa

realizada com conselheiros tutelares do interior da Paraíba, Mendonça (2013) constata algumas precariedades que eles enfrentam no dia a dia de trabalho, principalmente no que diz respeito à utilização de recursos próprios (motocicletas e gasolina) para a realização das tarefas.

Dizer que o Conselho Tutelar é autônomo, é afirmar que ele não necessita de ordem judicial para aplicar medidas de proteção, ou seja, tomar decisões e agir sem qualquer interferência de qualquer órgão ou poder constituído.

Contudo, é importante ressaltar que neste aspecto, a instituição Conselho Tutelar não possui uma autonomia plena, pois ainda enfrenta sérias limitações causadas por outros órgãos que dificultam a realização de seu trabalho, o que faz dessa característica de autonomia algo realmente não concretizado.

Apesar da população frequentemente acreditar, de forma equivocada, que o Conselho Tutelar possui uma responsabilidade assistencialista, o seu verdadeiro papel é buscar, através de articulações firmadas com outros órgãos (ONGs, Ministério Público, Secretarias de Ação Social, escolas, creches, hospitais, CAPS, CREAS e etc) os recursos e serviços (dinheiro, consultas, cestas básicas, remédios, exames, matrículas, aluguel social, etc) para as demandas dos usuários que procuram os serviços do CT. O CONANDA (2014) em sua resolução de número 170 no artigo 27, afirma que as decisões do Conselho Tutelar proferidas no âmbito de suas atribuições e obedecidas as formalidades legais, têm eficácia plena e são passíveis de execução imediata, “independentemente de ‘ratificação’ ou ‘referendo’ pela autoridade judiciária” (Digiácomo & Digiácomo, 2013, p. 224). Mesmo assim, nem sempre essa articulação ocorre de maneira harmônica e efetiva, pois esses órgãos muitas vezes não se dispõem a cooperar com o CT, o que faz com que, na prática, os conselheiros tutelares

permaneçam numa situação de dependência, pois seu trabalho só é concretizado caso esses outros órgãos se dispuserem a acatar suas solicitações.

Vale ainda mencionar o fato de, tanto os CMDCA^s quanto os CTs ainda dependem do Poder Executivo Municipal do ponto de vista financeiro, pois existe um vínculo dependente onde as várias demandas de ambos os órgãos, como cursos de capacitação, local de funcionamento adequado, equipamentos e etc, ficam à mercê do gestor local, pois o ECA (Brasil, 1990) deixou a cargo da legislação municipal as regras para o seu funcionamento. Em decorrência dessa lacuna, algumas prefeituras municipais podem negligenciar a provisão de uma boa estrutura e condições de trabalho aos CTs, inclusive no tocante à remuneração de seus membros.

Verifica-se que os conselheiros tutelares, no exercício de seu mandato, prestam um serviço público de âmbito municipal, o que causa certa controvérsia quanto à sua natureza jurídica (Pestana, 2011). Apesar de prestarem serviços públicos, eles não se enquadram no conceito de servidores públicos, pois por serem eleitos, suas funções não fazem parte do Poder Público administrativo. No entanto, eles também “não podem ser tidos como servidores públicos comuns, pois não se submetem a concurso público de provas e/ou títulos, não gozando de estabilidade” (Bulhões, 2010).

Pestana (2011) enquadra os conselheiros tutelares na categoria de agentes políticos honoríficos, pois “são pessoas que servem ao Poder Público como instrumentos expressivos de sua vontade ou ação” (p. 100) – agentes públicos –, não possuem vínculo laboral de natureza profissional, mas o desempenho do cargo foi criado por lei municipal, mediante o exercício de mandato – políticos –, e são nomeados para “a prestação transitória de determinados serviços do Estado, em razão de sua condição cívica, de sua honorabilidade ou notória capacidade profissional” (p. 101) – honoríficos.

O Poder Executivo do município também é o responsável por oferecer uma equipe de apoio (motoristas, secretários, educadores sociais, telefonistas, vigias, etc) e também uma equipe técnica formada por psicólogos, assistentes sociais, advogados, pedagogos, entre outros profissionais. Apesar de ser nítida a importância da presença de uma equipe técnica e de apoio integrada para auxiliar o CT, pois é vital para dar maior qualidade e agilidade aos atendimentos, nem todos eles possuem em seu estabelecimento uma equipe técnica própria, pois apenas 40% dos CTs contam com essas duas equipes para auxiliar o trabalho (Cadastro Nacional de Conselheiros Tutelares, 2013).

Segundo o Cadastro Nacional de Conselheiros Tutelares (2013) existe também uma “nítida deficiência da infraestrutura de comunicações e conectividade” (p. 13) nos CTs existentes. Esta pesquisa mostra dados alarmantes sobre as condições de trabalho dos conselheiros tutelares pelo Brasil, onde 25% deles não possuem telefone fixo à disposição e 37% afirmaram não terem celular, este, um equipamento essencial para a realização dos plantões e a coordenação das atividades. A mesma pesquisa também detectou uma disponibilidade limitada, para uso exclusivo dos Conselhos Tutelares, de motocicletas, carros, barcos e outros meios de transporte motorizados necessários para a realização de diligências. O dado mais alarmante é o que mostra o percentual de apenas 59% dos CTs que possuem sede de uso exclusivo. Apesar desta mesma pesquisa apontar que 95% dos CTs no Brasil já possuem computadores, a idade e a qualidade desses equipamentos utilizados recebeu numerosas críticas por parte dos respondentes.

Por último, o CT é um órgão não jurisdicional por que ele não faz parte do Poder Judiciário, mas está vinculado ao poder executivo municipal. Como afirma Pestana (2011), “sua posição e ação devem ser sempre de cunho administrativo-executivo, sendo-lhe vedado apreciar e julgar conflito de interesses, que só é cabível ao Estado-

juiz” (p. 38). Ou seja, o Conselho Tutelar não tem atribuição, nem a utoridade para julgar, juridicamente, nenhum tipo de conflito, e nem de determinar a apreensão de adolescentes em conflito com a lei⁵. Ele tem apenas a atribuição de acionar as autoridades competentes, pois a jurisdição é uma prerrogativa exclusiva do Poder Judiciário e, portanto, deve ser exercida apenas pelo juiz. Outro ponto interessante, é que alguns autores (Nascimento, Garavelo, Kohls, Cavalcante, Silva, Guimarães & Pereira, 2009) consideram que o Conselho Tutelar “não é órgão competente para fiscalizar locais públicos ou privados onde haja suspeita de violação de direitos, tais como salão de jogos, bares e casas de prostituição” (p. 198). Para estes autores supracitados, nesses casos o CT deve encaminhar a denúncia às autoridades que tenham a incumbência de fiscalizar, tais como: Delegacia, Ministério Público ou outros órgãos do Poder Público que tenham a incumbência de fiscalizar. Contrariamente, Digiácomo e Digiácomo (2013) afirmam, embasados nos artigos 95, 194 e 258 do ECA (Brasil, 1990), que o CT pode exercer “o chamado ‘poder de polícia’” (p. 217), e que esta atividade fiscalizatória em locais onde se encontram crianças e adolescentes é “comum ao Conselho Tutelar, Ministério Público e Poder Judiciário” (p. 217).

Como apontou a pesquisa realizada por Mendonça (2013) os conflitos de atribuições que muitas vezes ultrapassam o que está prescrito na legislação para os conselheiros tutelares constituem uma fonte de grande sofrimento no trabalho. Para os conselheiros tutelares participantes da pesquisa supracitada, os equivocados anseios da população assistida geram sofrimento para eles, pois extrapolam o limite das reais atribuições do CT. A não satisfação destes anseios equivocados da população – que se caracterizam por tomar rígidas medidas com os adolescentes que praticam ato

⁵Denominação atribuída aos adolescentes acusados da prática de condutas descritas pela lei penal como crime ou contravenção (Digiácomo, 2016a).

infracional – é passível de críticas da população ao CT (Mendonça, 2013). Esses conflitos são ainda acirrados pelas próprias autoridades (juízes, delegados, policiais, promotores), que fomentam essa visão errônea sobre o conselheiro tutelar, pois, como afirma Sêda (1999):

Um dos problemas enfrentados pelo Conselho Tutelar se dá exatamente quando juízes (felizmente poucos, mas que devem ser identificados e levados à mudança de sua atitude), na inércia dos velhos hábitos, usos e costumes, querem continuar aplicando o arbítrio do velho Código [de Menores], resistindo ao estado de Direito (p. 13).

Silvino Neto (2013) aponta que é necessário que os Conselhos Tutelares se fortaleçam contra pressões exercidas sobre eles, principalmente quanto à sua autonomia e atribuições. Para tentar solucionar esse problema, o CONANDA (2014) determinou na resolução de número 170, em seu 25º artigo que:

O Conselho Tutelar exercerá exclusivamente as atribuições previstas na Lei nº 8.069, de 1990 [ECA], não podendo ser criadas novas atribuições por ato de quaisquer outras autoridades do Poder Judiciário, Ministério Público, do Poder Legislativo ou do Poder Executivo municipal, estadual ou do Distrito Federal.

Porém, vale lembrar que essa determinação já estava presente no ECA (Brasil, 1990), cabendo ao Conanda apenas fazer uma reiteração como forma de alerta sobre esta problemática das atribuições.

Sêda (1999) enfatiza que a competência do Conselho Tutelar é “o limite funcional (conjunto das atribuições previstas no artigo 136 do Estatuto) e territorial (locais onde pode atuar) do serviço público por ele prestado à população” (p. 86).

Sem as características de órgão permanente, autônomo e não jurisdicional “haveria a redução do Conselho Tutelar a um aglomerado de pessoas, sem qualquer critério de como proceder na sociedade e, por consequência, sem qualquer legitimidade e validade a seus atos administrativos” (Pestana, 2011, p. 37).

Diante de todo o exposto neste capítulo, convém reiterar que, apesar das legislações concernentes ao CT oferecerem diretrizes para o seu funcionamento, dotá-lo de autonomia e preconizar uma articulação com outros órgãos, na prática, ainda existe uma realidade muito distante do que está prescrito na lei. Esses e outros pontos afetam diretamente aqueles que fazem parte do órgão CT, tema este que será exposto com mais detalhes no capítulo IV, sobre a Discussão dos Resultados. Porém, precisamos descrever de antemão, como se deu o método desta pesquisa.

CAPÍTULO III

O MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, realizada com membros dos quatro Conselhos Tutelares (Norte, Sul, Leste e Oeste) existentes numa cidade paraibana. Esses Conselhos Tutelares estão situados num mesmo lócus, conhecido por Casa dos Conselhos Tutelares. O tempo de duração desse estudo transcorreu em 10 meses, tendo início em novembro de 2014 e finalizado em agosto de 2015.

3.1. Participantes

A pesquisa contou com a participação voluntária de 12 conselheiros tutelares, integrando três membros oriundos de cada uma das regiões de abrangência (Norte, Sul, Leste e Oeste). Essa distribuição da amostra foi previamente acordada com o orientador da pesquisa e tinha como objetivo incluir representantes das quatro regiões para contemplar a realidade de todos os conselhos tutelares da cidade. A participação esteve condicionada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) para atender aos aspectos éticos *sine qua non* à investigação que envolve seres humanos, conforme preconiza a resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Essa amostra está constituída predominantemente por mulheres (10), sendo seis casadas, uma solteira e três divorciadas, todas elas com filhos(as), e apenas dois conselheiros tutelares do sexo masculino, ambos solteiros e um deles possuindo filho. A

faixa etária varia de 27 a 53 anos de idade, e do total de participantes, oito já estavam no segundo ou terceiro mandato no cargo. No tocante a escolaridade, apenas três ainda estavam cursando o ensino superior e os demais já haviam concluído esse nível.

Nos Resultados, as falas dos participantes estão identificadas apenas pela letra P (Participante) seguida de uma numeração que não indica, necessariamente, a ordem de realização das entrevistas.

3.2. Instrumentos

A pesquisa teve como principal instrumento de coleta de dados a entrevista individual semiestruturada, que se define como uma “série de perguntas abertas, feitas verbalmente em uma ordem prevista, mas na qual o entrevistador pode acrescentar perguntas de esclarecimento” (Laville & Dionne, 1999, p. 188). As perguntas versavam sobre a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares e como embasamento para sua construção abordamos os principais conceitos estudados pela PDT. Essas perguntas, somadas a uma ficha sociodemográfica de caracterização da amostra, constituía o Roteiro de Entrevista (Apêndice B).

Além da entrevista individual semiestruturada, também foram utilizados nesta pesquisa o diário de campo e a técnica da observação. Pinto (2009) denomina o diário de campo como “o registro de todas as informações recebidas no local de pesquisa: primeiros contatos, visitas, observações, acontecimentos e conversas mantidas” (p. 124) com os trabalhadores. É importante frisar que, “toda observação que pretenda evidenciar a lógica interna da atividade, deve levar em consideração os acontecimentos

significativos para a realização do trabalho, seu encadeamento e suas relações” (Guerin et al., 2010, p. 148).

3.3. Procedimento de Coleta dos Dados

O início da coleta dos dados ocorreu após a submissão e posterior autorização do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (Protocolo: 0645/14). Preliminarmente a este moroso processo, relevantes foram os contatos iniciais firmados com alguns conselheiros tutelares e os administradores da Casa dos Conselhos Tutelares para explicitar a proposta de pesquisa e assim obter deles a anuência institucional.

Por se tratar de uma demanda implícita, ou seja, aquela que se configura numa “proposta de trabalho feita a um grupo ou coletivo oriundo de um profissional” (Carretero & Barros, 2014, p. 104), os conselheiros tutelares eram abordados em suas salas, explanavam-se os objetivos da pesquisa e só então as entrevistas eram feitas e gravadas. Ao final, pedia-se que o conselheiro tutelar indicasse outro(a) colega, não obrigatoriamente do mesmo colegiado, para também ser incluído na amostra, procedimento este denominado como “técnica de bola de neve” (Turato, 2003, p. 365). Em alguns momentos esse procedimento de indicação não foi possível, pois as pessoas apontadas estavam em ocorrência externa, daí, abordava-se outro conselheiro tutelar que estivesse presente. Optou-se por realizar uma entrevista por dia, pois dessa maneira foi possível fazer mais visitas ao lócus da pesquisa.

Embora a demanda fosse implícita, não houve recusa na concessão de entrevistas e, aos poucos, a figura do pesquisador foi ganhando cada vez mais espaço e

a pesquisa ecoando entre os membros dos CTs. O efeito de ecoar ocorre quando existe “a percepção de que a questão de pesquisa é também objeto de preocupação e geradora de sofrimento nos membros do grupo” (Carreteiro & Barros, 2014, p. 105) e passa a ser então, uma demanda conjunta.

Outras ações foram operadas no decorrer da busca dos dados, como: (a) conversas informais sobre os CTs, efetuadas com alguns usuários que aguardavam atendimento e também com funcionários do local, e uma visita, na companhia de um conselheiro tutelar e um motorista, feita a uma comunidade de um bairro carente. Deste modo, na visita à comunidade carente o pesquisador portou-se na condição de observador participante, que é aquele capaz de “observar a situação ‘de dentro’” (Cozby, 2003, p. 127) ou ainda o que “se integra a um grupo para estudá-lo de seu interior” (Laville & Dione, 1999, p. 335).

No decorrer do estudo, foram necessárias ainda outras visitas ao lócus da pesquisa objetivando sanar dúvidas existentes e obter maiores esclarecimentos sobre o funcionamento dos CTs. Para isto, também foram mantidos diálogos frequentes, via celular, com alguns conselheiros tutelares que estavam mais diretamente envolvidos com a pesquisa.

Todas essas ações supracitadas mostraram-se bastante oportunas para a pesquisa, pois ofereceram detalhes e outros olhares acerca da organização do trabalho dos CTs. Esses momentos foram registrados no diário de campo essencialmente a partir dos dados obtidos pela memória do pesquisador após os fatos ocorridos. Todo esse processo consistiu em “revelar o fio condutor do pensamento do pesquisador no curso da pesquisa, e também os resultados dos contatos realizados com os trabalhadores” (Dejours, 2004b, p. 120).

3.4. Procedimento de Análise dos Dados

Após concluído o processo de transcrição, as entrevistas foram submetidas a análise de conteúdo proposta por Laville e Dionne (1999). Essa proposta de análise consistiu em desmontar a estrutura e os elementos presentes nas transcrições das entrevistas visando esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação.

As informações registradas no diário de campo serviram estritamente para suscitar reflexões e discuti-las com o orientador da pesquisa, configurando-se como uma “observação comentada” (Dejours, 2004b, p. 121).

Todavia, convém ressaltar que a interpretação foi adotada pelo pesquisador não somente nessa etapa de análise dos dados, mas também durante todo percurso do presente estudo, daí, legitima-se que os “dados passam, tanto em suas descrições como na percepção, na detecção e na formulação pela subjetividade do pesquisador” (Dejours, 2004b, p. 122).

3.5. Restituição e Validação dos Resultados

Buscando uma maior aproximação com a metodologia *stricto sensu* da PDT, foi realizado em agosto de 2015, um encontro com um grupo de conselheiros tutelares para Restituir e Validar as análises até então produzidas nas análises dos dados. Consoante Dejours e Jayet (1994) a validação ocorre quando os sujeitos que participaram da pesquisa se reconhecem na descrição e interpretação da situação de trabalho.

A divulgação dessa última etapa da pesquisa foi feita, dias antes da sua realização, através de convites (Apêndice C) expostos nos quadros de avisos da Casa dos Conselhos Tutelares. Para auxiliar nas atividades desse encontro, esteve também presente outro membro do Núcleo de Pesquisa Psicologia Social: Trabalho e Subjetividade da UFPB. Utilizamos um *datashow* para expor, em forma de tópicos previamente discutidos com o orientador e os demais membros do núcleo de pesquisa supracitado, as principais análises até então feitas no decorrer da pesquisa e também alguns pontos e dúvidas sobre a atividade de trabalho, objetivando instigar um debate entre os participantes.

O grupo formado nesse encontro esteve constituído por seis conselheiros tutelares, em que todas as quatro regiões contaram com pelo menos um representante, sendo dois desses participantes novatos, já que não tinham sido entrevistados na primeira etapa. Uma característica marcante da amostra dessa última etapa é que todos já tinham mais de quatro anos de experiência no cargo de conselheiro tutelar.

Vale ressaltar que este encontro ocasionou discussões entre os participantes sobre a atividade de trabalho nos CTs, o que nos leva a afirmar que, além da Restituição e Validação em si, ocorreu nessa etapa uma aproximação com o que ocorre nos espaços de deliberação coletiva (Dejours, 1992/2012b).

Esta última etapa da pesquisa de campo também foi gravada, transcrita e depois submetida ao mesmo procedimento de análise de conteúdo já explanado no subcapítulo 3.4.

CAPÍTULO IV

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Organização e condições de trabalho dos CTs

Iniciaremos nossa discussão com as análises empreendidas sobre as categorias organização e condições de trabalho, por entender que só partindo delas é que podemos discorrer sobre as categorias subsequentes. Para escrever essa primeira parte do capítulo, além das análises do material das entrevistas, as observações feitas durante a pesquisa mostraram-se como essenciais para a elaboração do texto.

Por organização do trabalho Dejours (1992) designa “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade e etc” (p. 25), que estão presentes em determinado trabalho. Por um lado, essa divisão do trabalho compreende a divisão de tarefas entre os trabalhadores, ritmo, repartição; e por outro lado, a divisão de homens: hierarquia, controle, perda de autonomia, relações de poder entre outros (Dejours & Abdoucheli, 1994). Já as condições de trabalho podem ser entendidas como sendo o ambiente físico, químico e biológico, as condições de higiene e segurança (Dejours, 1992) e as ferramentas e meios oferecidos aos trabalhadores para executarem a sua tarefa. Dejours (1992) desde sempre ressaltou que “a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico” (p. 133) e as condições do trabalho influenciam a “saúde do corpo” (p. 25). No entanto, cada categoria profissional está submetida a um modelo de organização e condições de

trabalho específicos que podem conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não do seu equilíbrio psíquico (Mendes, 1995).

Para começar é interessante fazer uma caracterização do local de trabalho em que todos os conselheiros tutelares estão inseridos. A Casa dos Conselhos Tutelares é um imóvel localizado numa região central e abriga, além dos quatro Conselhos Tutelares em funcionamento (Norte, Sul, Leste e Oeste), o CMDCA da cidade. Cada CT está responsável por uma área de abrangência que corresponde a agrupamentos de ruas e sítios, de acordo com uma distribuição geográfica já utilizada na cidade. A estrutura do local lembra um antigo casarão, com salas de diferentes tamanhos, sala de recepção, estacionamento ao lado e nos fundos do terreno, copa e banheiros. Logo na entrada vemos as paredes da recepção repleta de avisos e cartazes de campanhas sobre crianças e adolescentes, uma mesa onde se encontra a recepcionista, uma televisão, de um lado a porta de acesso ao CMDCA e do outro a sala dos coordenadores do local. Mais adiante ficam as salas onde funcionam os Conselhos Tutelares e no corredor central encontra-se uma cabine improvisada de madeira onde trabalha a telefonista. É ela quem primeiro recebe as ligações feitas para o número central da Casa dos Conselhos Tutelares e também advindas do Disque 100, a central de atendimento da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Feito esse atendimento inicial ela transfere a ligação para a sala do Conselho Tutelar que ficará responsável pelo caso ou denúncia. O funcionamento é de segunda à sexta, nos turnos manhã e tarde, no entanto, por ser um órgão permanente, durante a noite, madrugada, fins de semana e feriado, é possível contatar, via telefone, os Conselhos Tutelares para ocorrências. Vale ressaltar que a Casa dos Conselhos Tutelares possui dois coordenadores, porém, eles são responsáveis apenas pela gestão do local e de seus funcionários (vigias, recepcionista, telefonista, motoristas, pessoal da copa e limpeza, etc) e não dos 20 conselheiros tutelares que ali

trabalham, pois como já mostramos, o CT não possui chefe ou cargos hierárquicos. Os funcionários do local, segundo afirmaram os entrevistados da pesquisa, em sua maioria possuem contratos temporários e frequentemente encontram dificuldades para receber o salário em dia. Esses cargos apresentam uma significativa rotatividade de seus ocupantes, se tornando uma queixa por parte dos conselheiros tutelares, pois eles afirmam que entram funcionários comissionados sem muito preparo de como funciona um Conselho Tutelar.

Cada CT funciona em uma ou duas salas, pois alguns deles, por estarem em um espaço de tamanho menor, foram contemplados com mais uma sala. Nas portas vemos uma placa indicando a região de abrangência do CT e no interior das salas, encontramos a estrutura de um simples escritório com birôs, cadeiras, armários para arquivos, computadores, impressora, telefone, quadro de avisos e em alguns CTs encontramos também geladeira. Apesar de todas as salas possuírem janelas – algumas delas já depredadas – a maneira de driblar o clima quente no interior das salas é pelo uso de ventiladores.

Cada um dos Conselhos Tutelares tem autonomia para fazer a distribuição dos horários e as responsabilidades dos seus membros, porém, tendo acesso ao regimento interno de dois dos CTs, foi possível supor que eles compartilham a mesma forma de organizar o seu trabalho:

- um ou dois conselheiros tutelares trabalha durante todo o expediente no seu CT. Às vezes ocorre de um estar presente na sala e o outro em ocorrência externa;
- fora do horário de funcionamento da Casa dos Conselhos Tutelares cada CT dispõe de um conselheiro tutelar e um motorista para ficarem de plantão – em suas respectivas residências – aguardando possíveis chamados para ocorrências. Esses

plantões também ocorrem nos sábados, domingos e feriados. Durante esses plantões os chamados são feitos pelo vigia presente na Casa dos Conselhos Tutelares para o telefone residencial ou celular do conselheiro tutelar. Esse vigia acaba exercendo dupla função, pois além de resguardar o local de trabalho, ele acaba realizando também a função que, durante o dia, é da telefonista. Recebendo o chamado, o conselheiro tutelar contata o seu motorista para buscá-lo em sua residência, daí só então irem ambos para o local da ocorrência.

- uma vez por semana ou a cada 15 dias, são realizadas as reuniões nas quais a presença dos cinco membros do colegiado é compulsória. Nesta reunião são discutidos assuntos pertinentes ao CT ao qual o conselheiro tutelar pertence, como por exemplo, a distribuição dos casos, a grade de horários do mês e os plantões que cada conselheiro tutelar deve ficar responsável. Cada CT decide qual o dia da semana e os horários que será realizada esta reunião com todos os membros do seu colegiado.

Os plantões fazem parte da organização do trabalho da maioria dos CTs existentes, pois servem para atender a característica de órgão permanente, ou seja, aquele que deve prestar atendimento de forma contínua e ininterrupta (Pestana, 2011). No entanto, os entrevistados alegaram que, com esse sistema de plantões, eles acabam excedendo a carga horária de 30 horas semanais – definida por lei municipal – para cada membro do CT. Porém, vale lembrar que a legislação federal (Lei n. 12.696, 2012), definiu o cumprimento de uma carga-horária de 40 horas semanais para cada conselheiro tutelar.

Convém ressaltar que não foi raro encontrar Conselhos Tutelares fechados durante o horário de funcionamento, pois, segundo informação passada pelos funcionários presentes no local, os membros responsáveis por aqueles CTs estavam em ocorrência externa.

A única grande diferença que foi observada entre os diferentes CTs é a forma como elegem o seu presidente. Alguns CTs escolhem o conselheiro tutelar que obteve maior votação na eleição, outros decidem posteriormente na reunião com o colegiado.

Ainda sobre a categoria condições e organização do trabalho foram mencionados alguns pontos problemáticos que mostram uma precariedade dessas condições e a consequente existência de barreiras que impedem a execução do trabalho dos conselheiros tutelares.

Uma delas diz respeito ao uso frequente dos computadores pelos conselheiros tutelares. Como já dissemos, uma das principais funções do conselheiro tutelar é requisitar serviços e fazer encaminhamentos a outros órgãos sempre que uma criança ou adolescente estiver necessitando. Para isso, o CT necessita, assim como todas as organizações de natureza pública, emitir documentação escrita/impressa para fins de solicitar esses serviços, registrar e comprovar as suas atividades, suas decisões e regras. Como podemos observar no relato abaixo, os computadores são considerados como equipamentos essenciais e imprescindíveis no trabalho do CT, pois através deles os conselheiros tutelares emitem toda a documentação que é necessária para fazer, além dos encaminhamentos e as requisições a outros órgãos, elaborar outros documentos como avisos, relatórios e atas.

[...] o melhor amigo do conselheiro [tutelar] é o computador, né? Por que assim, a gente recebe uma família precisando de ajuda, o conselheiro deve correr pro computador pra ele fazer aquele ofício, expedir aquele documento pra encaminhar para as autoridades competentes. (P7)

No entanto, o que eles relatam é o fato de que muitos desses computadores já estão obsoletos, quebrados ou necessitando de manutenção, porém faltam recursos financeiros para solucionar esse problema. Usando os computadores, e a internet disponível no local, que alguns conselheiros tutelares atualizam páginas do *Facebook* e *blogs* referentes ao CT em que trabalham. Essa é uma forma utilizada por eles para divulgar para a sociedade algumas das ações realizadas pelo CT, como as palestras nas escolas e creches, participação em programas de rádio, e outros eventos.

Um ponto bastante delicado que envolve as condições de trabalho oferecidas aos conselheiros tutelares diz respeito aos desafios que eles acabam enfrentando em decorrência da falta de uma equipe técnica nos CTs. “*Se a gente tivesse essa parte técnica, todo esse aparato de suporte, que a gente precisa de equipe técnica, de assistente social, de psicólogo, de agente administrativo, pra fazer essa parte burocrática, a gente teria um trabalho melhor*”. (P12)

[...] *a gente não dispõe de equipe pra atendimento e nem a gente consegue facilmente com os CREAS. Então assim, não é da nossa área, mas pra gente conseguir alguma coisa a gente meio que tem que fazer o atendimento prévio. E a gente não tem técnica nem é formada pra isso, né? Mas infelizmente a gente tem que fazer essa parte também. Então pra mim é difícil.* (P4)

Como afirma P4, a falta de uma equipe técnica, de profissionais especializados (psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, etc), faz com que o trabalho no CT exija competências inerentes a esses profissionais e que o conselheiro tutelar reconhece não possuir adequadamente. Essa situação é um exemplo claro da manifestação do real no trabalho, ou seja, das variabilidades e imprevistos que surgem no dia a dia de trabalho

pois ele “se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele” (Dejours, 2012b, p. 25). Segundo os entrevistados, esses casos, em sua maioria, são os de crianças e adolescentes que chegam ao CT já bastante fragilizadas por terem sofrido maus tratos como abuso e/ou violência sexual. Os conselheiros tutelares admitem que diante desses casos é necessário fazer um acolhimento especial dessa criança ou adolescente, uma escuta sem maiores danos para a vítima, ou seja, uma abordagem diferenciada que apenas um profissional da Psicologia estaria mais capacitado para realizar.

A falta de um pedagogo também é sentida quando algumas crianças permanecem um longo tempo na Casa dos Conselhos Tutelares enquanto os conselheiros tutelares estão resolvendo o seu caso. Em muitos dos casos é necessário que o conselheiro tutelar se dirija até outros locais distantes (Delegacia, Ministério Público, etc), o que acaba dispendendo longas horas, e mesmo assim eles não podem deixar a criança desassistida dentro do CT. Nessas situações, uma pedagoga ou outro profissional para atuar na brinquedoteca ou desenvolver atividades lúdicas com essas crianças, seria uma opção que eles julgam válida e que diminuiria as pressões no trabalho.

Dejours (2009a) sugeriu a expressão “carga psíquica no trabalho” para se referir aos elementos afetivos e relacionais envolvidos no trabalho e que são difíceis de mensurar, pois são vivências consideradas subjetivas que envolvem “o prazer, a satisfação, a frustração e a agressividade” (p. 22), de quem realiza o trabalho. Essas situações descritas anteriormente sobre as condições de trabalho nos CTs, podem estar evidenciando uma possível sobrecarga no trabalho dos conselheiros tutelares, pois elas

denotam a existência de tarefas que se encontram além da disponibilidade deles e que apresentam demandas maiores do que as suas capacidades ou aptidões.

O que nos chama a atenção é que a legislação concernente ao funcionamento dos Conselhos Tutelares não obriga a contratação dessa equipe técnica para dar auxílio ao trabalho dos conselheiros tutelares, sendo então facultativo para a gestão municipal oferecer, ou não, essa equipe. Os que não oferecem acabam justificando a ausência ao fato de que os serviços prestados por esses profissionais especializados já estariam sendo ofertados em outros equipamentos sociais presentes no município (CREAS, CRAS, PSF, etc), porém, é fato que nem sempre os encaminhamentos e requisições feitos para estes órgãos são efetivados.

Essa problemática parece ter sido agravada depois da centralização de todos os Conselhos Tutelares em um mesmo espaço. De acordo com o artigo 134 do ECA (Brasil, 1990) é de responsabilidade da lei municipal deliberar sobre o local e recursos para o funcionamento dos Conselhos Tutelares de sua cidade, ou seja, é imprescindível direcionar investimentos para os CTs, e isso deve estar claro na Lei Orçamentária do município. Com isso, indagando uma ampliação do espaço e melhorias nas condições de trabalho que passariam a ser oferecidas aos Conselhos Tutelares, a gestão municipal da cidade decidiu, através de votação na Câmara dos Vereadores da cidade, pela centralização dos Conselhos Tutelares. Até então existiam apenas dois Conselhos Tutelares na cidade (Norte e Sul) e eles estavam localizados na sua área de abrangência, ou seja, dentro da comunidade assistida. Quando foram transferidos para esse novo espaço no centro da cidade, foram criados também mais dois outros Conselhos Tutelares para atender, já de forma bastante atrasada, o crescimento populacional do município. Porém, como podemos evidenciar no discurso a seguir, essa centralização

não trouxe melhoria das condições de trabalho dos CTs e sim um cenário totalmente oposto.

Quando eu entrei cada Conselho [Tutelar] estava na sua área de abrangência, então eu alcancei. Era bem melhor. Depois que a gente veio pra Casa [dos Conselhos Tutelares], que unificou aqui né? Ficou os quatro Conselhos juntos, as coisas mudaram. Por quê? Segundo a gestão, era pra diminuir custos. Só que, cadê a melhora dentro dos Conselhos? Cadê que melhorou? Não melhorou nada, piorou. (P6)

Eles apontam como piora justamente a problemática da falta de uma equipe técnica para dar auxílio ao trabalho deles. Antes, quando eles estavam em suas áreas de abrangência, existiam em cada um dos CTs (Norte e Sul), uma psicóloga, pedagogas e educadores sociais, que trabalhavam no local prestando atendimento especializado aos usuários, o que resultava numa diminuição da carga de trabalho dos conselheiros tutelares e um melhor atendimento aos usuários.

Vale lembrar que na Casa dos Conselhos Tutelares existem dois espaços reservados para prestar atendimento especial as crianças e adolescentes, sendo uma sala para a brinquedoteca e outra para atendimento psicológico. Porém, ambas as salas encontram-se desativadas pois, como já foi relatado anteriormente, existe uma carência na contratação de profissionais especializados para trabalharem nesses locais e que afeta diretamente, de forma negativa, o trabalho nos CTs.

Para realizar as ocorrências externas e as noturnas (averiguar as denúncias, ir à delegacia, hospitais, entre outras ações) está disponível para cada CT um veículo

automotivo modelo Minivan Spin LT da marca Chevrolet e dois motoristas que se revezam nos horários de trabalho. Todos os veículos são padronizados, na cor branca e contém adesivos nas portas que indicam que o veículo está a serviço exclusivo do órgão Conselho Tutelar, além de logotipos da gestão municipal e também do governo federal. Esse é o modelo de carro mais comumente encontrado nos CTs de todo o Brasil e deve ser utilizado apenas para as ocorrências externas e não para uso pessoal ou de outros órgãos do município. No entanto, outra queixa bastante frequente é que faltam recursos financeiros suficientes para arcar com o combustível, o que faz com que muitas das ações dos CTs não sejam efetuadas. Para os CTs responsáveis por áreas de abrangência mais distantes do local de trabalho, a situação é ainda mais complicada, pois eles acabam tendo que percorrer distâncias bem maiores nas ocorrências externas, consumindo assim uma quantidade maior de combustível. Em pesquisa anterior com conselheiros tutelares, Mendonça (2013) também constatou essa problemática da falta de combustível para a realização do trabalho em um CT do interior da Paraíba. Nesta pesquisa os entrevistados relataram que chegavam até mesmo a fazer uso de recursos próprios – motocicletas e gasolina – para realizar as ocorrências externas e assim ver o trabalho efetivado. Já em outra pesquisa feita em oito Conselhos Tutelares, Moreira, Bastos, Bastos, Soares, Souza e Sanchez (2014) mostraram que as condições desfavoráveis de trabalho geram limites na atuação dos conselheiros tutelares e identificam que muitas vezes existe uma sobrecarga de trabalho associada à essas condições.

Outro ponto negativo relatado pelos conselheiros tutelares foi a inexistência de capacitações continuadas. Todos os entrevistados, sem exceção, relataram que tiveram apenas uma capacitação realizada dias antes de assumirem o cargo e que ela foi insuficiente para enfrentarem as situações do trabalho: *Faltou mais orientação, faltou*

uma melhor orientação, faltou um melhor detalhamento. Então assim, foi muito vago o treinamento que nós recebemos. A gente aprende na verdade no dia a dia, fazendo. (P2);

[...] eu não entendi a necessidade de algumas dinâmicas ou de alguns comentários voltados mais pra uma área do psicológico. Que eu acho que o conselheiro [tutelar] deve ser capacitado principalmente na ação prática. Chegar a pessoa e dizer: “ou você faz isso, isso aqui é certo e isso aqui é errado”. Entendeu? (P3)

[...] não é o suficiente, porque a gente vive numa situação de mudança constante. Mudança de lei, mudança de perfil de usuário, mudança de oferta de serviço pra os usuários, e aí não é o suficiente. Até hoje não foi o suficiente, a capacitação não é contínua. (P4)

Dejours (2012a) ao discorrer sobre a questão do ensino, afirma que os cursos transmitem aos profissionais apenas parte do conhecimento necessário, pois “não se pode ensinar o trabalho propriamente dito” (p. 41). Segundo Avila e Barcelos (2012) na “execução do trabalho há uma parte que não se pode compreender, que não é capturado pelo prescrito, portanto, não pode ser planejado anteriormente” (p. 02) por capacitações ou outros programas de treinamento. Ainda discorrendo sobre o papel da aprendizagem no trabalho, Dejours (2004c) afirma que “não são os pesquisadores, ou os professores, ou os profissionais do treinamento que são capazes de habilitar os trabalhadores para essa parte enigmática de sua atividade” (p. 278). Daí, podemos entender que a

aprendizagem no trabalho não será transmitida exclusivamente por capacitações ou qualquer outro programa de treinamento que se propõem a ensinar a completude e inteireza de determinado trabalho. Essa aprendizagem é construída no decorrer da experiência profissional e também através da história pregressa do trabalhador numa relação duradoura e íntima do sujeito com a tarefa. Assim sendo, “é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho” (Dejours, 2004c, p. 278).

Todos os conselheiros tutelares entrevistados possuem experiência pregressa de, no mínimo, dois anos com crianças e adolescentes, pois é um dos requisitos para candidatura ao cargo na cidade. A maioria deles apresenta essa experiência de trabalho em instituições de cunho social, como as que lidam com adolescentes em conflito com a lei, Programa ProJovem, Programa Sentinel, ONGS, e apenas um no próprio CT, porém tendo exercido a função de educador social. Outra parcela traz essa experiência de trabalho em instituições de cunho religioso, como professora de catequese, Pastoral da Criança, educadora em grupo evangélico, coordenadora do Encontro de Jovens com Cristo (EJC), etc.

Essas experiências pregressas talvez não contribuíram, por completo, para a execução das tarefas de um CT, porém, não podemos esquecer que o público-alvo dos CTs é formado por crianças, adolescentes e familiares, e é justamente nesse ponto que esse trabalho pregresso ganha utilidade, pois através dele que os conselheiros tutelares adquiriram familiaridade necessária para praticar uma boa relação com esse público.

O papel exercido pelas reuniões de colegiado, e mais especificamente o contato com os veteranos no cargo, também é de grande importância, pois são tidos como os principais transmissores do saber-fazer entre os membros da equipe. Vale atentar para a possibilidade de a eleição influenciar nesta questão, pois, caso um novo colegiado seja

formado apenas por conselheiros tutelares novatos, sem experiência no cargo, esse papel de transmissor do saber-fazer dentro da mesma equipe poderá estar sendo inviabilizado.

O que podemos afirmar é que a gestão municipal, através do CMDCA, deveria, ao oferecer futuras capacitações, considerar uma demanda de aprendizagem formulada pelos próprios conselheiros tutelares, pois apenas eles são os aptos a definir quais lacunas de conhecimento que possuem e que devem ser contempladas nessas capacitações. Moreira et al. (2014) coaduna com essa ideia, pois ao estudarem os CTs, sugerem que “as capacitações contemplem reflexões, práticas informais que contribuam para a aprendizagem cotidiana” (p. 3873) dos conselheiros tutelares. Dessa forma, seria possível oferecer capacitações de qualidade que tenham proximidade com as demandas concretas dos CTs.

4.2. A dimensão intersubjetiva na atividade dos conselheiros tutelares

Dejours (2004f) postula que “trabalhar não é unicamente produzir: é, também, e sempre, viver junto” (p. 32), ou seja, fazer contato e construir relações com outros sujeitos como: colegas de trabalho, chefes, clientes ou pessoas e profissionais externos à organização. Ainda segundo o autor supracitado, “a dinâmica do trabalho opera em um campo no qual atuam o sujeito (a pessoa no trabalho), o real (em outros termos, a organização prescrita que lança os parâmetros a partir dos quais se trabalha) e o outro” (Dejours, 2004d, p. 305), caracterizando assim a dimensão intersubjetiva do trabalhar.

A função de conselheiro tutelar proporciona uma relação diária com diferentes pessoas, desde os próprios colegas de trabalho, os usuários e profissionais externos ao

órgão, como juízes, promotores, delegados, diretores de escolas, funcionários públicos e etc. Diante do exposto, iremos discutir agora a categoria das relações de trabalho procurando evidenciar como ocorre a dimensão intersubjetiva no fazer dos conselheiros tutelares estudados. Esta categoria inclui basicamente o relacionamento com os pares (os membros do mesmo colegiado e os dos outros CTs), com as autoridades (juízes, promotores, delegados e policiais) e com os usuários do órgão.

Uma das características do órgão CT é que ele deve funcionar como um colegiado, ou seja, todas as suas decisões devem ser tomadas em acordo com todos os seus cinco membros. Esse colegiado apresenta características de um coletivo de trabalho, pois este “pode ser um lugar de debate ou de construção de uma solução, quando nenhuma regra corresponde à situação” (Daniellou, Simard & Boissières, 2010, p. 52) e é “constituído em torno de regras de trabalho comuns cuja construção deriva do próprio coletivo” (Gernet & Dejours, 2011, p. 63). Para que isso ocorra na prática, os CTs realizam reuniões periódicas – que eles chamam de estudos de casos ou reuniões do colegiado – no qual todos os assuntos de interesse entram em pauta e são discutidos por todos os conselheiros tutelares daquele colegiado. Nessas reuniões a presença dos cinco membros é compulsória, está prescrito nos regimentos internos de cada CT, justamente porque são essenciais para que as ações do CT sejam planejadas. No plano coletivo também existe uma separação entre aquilo que está prescrito e o que efetivamente fazem aqueles que trabalham em conjunto. Dejours (2012b) definiu essa prescrição do trabalho coletivo como sendo a coordenação, e o que se faz com ela, ou melhor dizendo, o resultado efetivo dessa coordenação, “toma a forma de cooperação” (p. 79) entre os trabalhadores. Ou seja, a cooperação não é um produto mecânico da organização do trabalho, ele “não é imposto” (Dejours, 2011, p. 156). Podemos ilustrar a relação com

os pares através dos seguintes relatos: *Aí chegou um caso, aí com os colegas a gente pergunta: “como é? faz como?”* (P3)

Temos um bom relacionamento. Apesar de que é conflituoso às vezes lidar com o ser humano né? É difícil! Um tem um pensamento, outro tem outro. Mas depois a gente entra em consenso. Então, à princípio é conflituosa, mas depois tudo fica tranquilo, a gente consegue se entender ao decorrer do tempo, porque é preciso né? (P8)

A gente se reúne uma vez por semana pra discutir e fazer justamente esse levantamento, esses estudos de casos, onde um conselheiro diz: “Olha! Hoje, essa semana, eu enfrentei tal dificuldade”. O outro diz: “eu enfrentei tal”. Aí a gente vai como se fosse aprimorando o nosso dia a dia. E a gente vai aprendendo com o tempo. (P1)

Entendemos que essas reuniões formais talvez estejam funcionando como verdadeiros espaços de deliberação sobre o trabalho, pois é através deles que “os trabalhadores podem formular e defender suas concepções sobre os modos de trabalhar” (Dejours, 2012b, p. 83) e “o estabelecimento de acordos entre os membros do coletivo” (Dejours, 2004e). Segundo os entrevistados, essas reuniões muitas vezes são turbulentas, pois são cinco pontos de vistas que necessitam entrar em acordo sobre questões delicadas que envolvem os casos atendidos, como por exemplo: pedir ou não a internação daquele adolescente adicto? Denunciar os pais ou apenas adverti-los? Sugerir ou não ao juiz a perda de guarda daquela mãe negligente?

Dejours (2004d) enfatiza que “o entendimento perfeito é uma ficção” (p. 305) porém ele é “desejável” (p. 305) para que o trabalho coletivo seja efetivado, pois por causa de seu objetivo de produzir “o trabalho inclina-se por fazer emergir entre aqueles e aquelas que trabalham a vontade de procurar um entendimento suficiente para que possa ocorrer a cooperação” (Dejours, 2012b, p. 194). Importante mencionar que os espaços de deliberação se ambientam em reuniões de caráter formal – como acontece nessas reuniões compulsórias – mas também em momentos informais, como por exemplo, nos corredores, nas conversas feitas no horário do lanche, pelo celular ou nas redes sociais fora do ambiente de trabalho. É também nessas reuniões que cada membro confia nos demais para expressar suas dificuldades, tornar visíveis os êxitos e insucessos obtidos nos casos e também suas discordâncias sobre os pontos colocados em pauta. Com o tempo os membros vão descobrindo em qual tipo de situação determinado conselheiro tutelar terá mais facilidade para solucionar e obter mais êxito, fazendo assim a distribuição dos casos entre eles de acordo com o saber-fazer de cada um.

Para Dejours (2012b) “a cooperação entre os colegas pressupõe, antes de tudo, que cada trabalhador compreenda e conheça a maneira como os outros, os seus colegas, trabalham” (p. 80) e “pressupõe que se discuta, que se inclua na pauta de debates esses diferentes modos operatórios com vista a selecionar e admitir aqueles que trazem vantagens para a cooperação, bem como rejeitar os que são prejudiciais à cooperação” (Dejours, 2012b, p. 81). É importante destacar que nessas reuniões, os mais experientes acabam exercendo o papel de arbitragem, pois, por terem já exercido o mandato em outras gestões do CT, eles acabam tendo mais experiência sobre como agir diante dos casos difíceis, podendo expôr – e não impor – suas opiniões à respeito, transmitindo assim, sua experiência aos demais.

É natural que, no seu desempenho diário como conselheiro tutelar, ocorra também uma maior aproximação com outros profissionais externos ao órgão CT (diretores de escolas, professores, médicos, assistentes sociais, psicólogos, coordenadores de CAPS e CRAS, e etc) e mais especificamente com autoridades (delegados, desembargadores, juízes, promotores, funcionários públicos, e etc). Porém, é de bom alvitre que o tratamento com esses profissionais seja sempre “protocolar, respeitoso e solene” (p. 88), devendo o conselheiro tutelar manter também “um tratamento cordial, expondo eventualmente suas opiniões” (Pestana, 2011, p. 88).

Apesar da variedade de profissionais externos com que os conselheiros tutelares se relacionam no seu dia a dia de trabalho, vamos nos deter apenas na relação com as autoridades e os policiais, pois foram eles os que se mostraram mais presentes nos discursos dos entrevistados. Nesse ponto da pesquisa os relatos apresentaram-se destoantes, pois ora encontramos falas afirmando uma boa relação com algumas dessas autoridades, ora – porém em maior quantidade – relatos afirmando situação totalmente contrária e bastante conflituosa: *Olhe, eu nunca tive problema com o promotor, nunca tive. Graças a Deus é um tratamento muito bom, não tenho do que me queixar de nada. O juiz, ele é muito atarefado, mas também muito boa a relação.* (P8)

[...] com o juiz, quando a gente percebe que é um caso muito urgente, a gente como conselheiro tutelar tem que chegar lá uma hora da tarde, aí muitas vezes tem que deixar todo mundo sair, quando ele atende todo mundo a gente tem um espaçozinho. É difícil. E com o delegado é mais fácil, o delegado porque a gente já vai direto, né? Diretor de escola também é fácil. Eles muitas vezes chegam, a gente pede pra que eles mandem por escrito a necessidade deles, e tipo, uma

palestra, frequência escolar e eles sempre nos atendem. Mas com o juiz é realmente muito complicado pra gente. (P7)

Eu mesma, o promotor sempre ele me recebeu, minha relação com ele é excelente, nunca fui maltratada por ninguém, ninguém lá do Ministério Público. O juiz também sempre que eu precisei, eu liguei pra ele e ele me atendeu dentro das suas possibilidades, sempre que possível. (P5)

[...] nem é tranquila nem é conflituosa. Tá em cima do muro. Porque existe o seguinte, nem sempre o delegado quer exercer o papel dele, nem sempre o juiz e o promotor quer exerce o papel dele. Por exemplo, Conselho Tutelar não tem poder pra tirar filho de ninguém, mas o juiz em situações quer que a gente vá lá e retire, ou que entregue pra uma outra pessoa. O delegado quer que a gente vá atender um cara que abusou uma menina e a gente sabe que não é correto, que é crime, é papel dele atender, ouvir, fazer procedimento. Então, em alguns momentos, é conflituoso porque a gente tem que impor até onde vai nossa atribuição e aonde começa a atribuição do outro. (P4)

[...] ter muita coragem. Porque a gente pra trabalhar como conselheiro [tutelar] é difícil. Porque muitas das vezes têm que dá de frente com delegado, com promotor, que eles às vezes acham que têm um rei dentro da barriga e a gente tem que explicar a eles que tudo ali que nós estamos passando pra eles não é eu, [nome], conselheiro tutelar, que tô passando aquela mensagem não! Aquilo ali é lei, aquilo ali tá no Estatuto [ECA]. Então as palavras não são minhas, o que eu

tenho pra dizer quando as vezes a gente vê um ato errado de um promotor, um ato errado de uma delegada, de um policial, pra gente saber, ter na ponta da língua ali o que é certo, abrir o Estatuto e mostrar dentro do Estatuto. Mostrar os artigos e dizer assim: ‘pronto, isso é atribuição sua, isso aqui é minha’. Apesar de que nós fazemos muitas das coisas que não são atribuições nossas. (P9)

Alguns discursos mostrados acima evidenciam a existência de um conflito envolvendo as atribuições do conselheiro tutelar e as das autoridades pertencentes aos órgãos parceiros do CT. Os entrevistados alegam que muitas autoridades desconhecem as atribuições do CT contidas no ECA (Brasil, 1990) e acabam delegando para os conselheiros tutelares tarefas que não pertencem a sua alçada. O mais curioso é saber que esse desconhecimento e essa prática de transferir as suas responsabilidades para terceiros – no caso, para os conselheiros tutelares – estão partindo dos próprios representantes da lei que deveriam segui-la precisamente. Alguns dos conselheiros tutelares relataram que no início do mandato e também por inexperiência e medo, eles acabavam cumprindo esses pedidos advindos dos delegados, dos juízes e promotores, mesmo sabendo que isto ultrapassava suas obrigações. No entanto, atualmente eles se negam a cumprir esses pedidos, mostrando às autoridades – muitas vezes por documentação oficial –, quais são os limites do CT contidos no ECA (Brasil, 1990), o que acaba gerando um desgaste na relação entre eles. Vale ressaltar que o CT é um órgão que pode ser submetido a fiscalizações feitas pelo Ministério Público para averiguar se seus membros estão atuando ou não em conformidade com a lei. No entanto, isso “não importa na ‘diminuição’ da importância e/ou dos poderes-deveres a

estes conferidos, muito menos traduz a existência de alguma ‘relação de subordinação’ entre o órgão [CT] e a autoridade judiciária” (Digiácomo & Digiácomo, 2013, p. 224).

Em decorrência disso, Pestana (2011) alerta que “a prática tem demonstrado um desgaste grande entre os conselheiros tutelares e os membros do Ministério Público” (p. 90) e uma “ausência de colaboração” (p. 149) entre os órgãos, sendo essa problemática gerada pelo conflito de responsabilidades e pela necessidade constante dos CTs estarem impondo aos demais quais são as suas atribuições. Castro, Toledo e Andery (2010) em estudo com membros de um CT, discorrem sobre esta problemática e afirmam que os “mal-entendidos com agentes institucionais que solicitavam medidas do CT” (p. 669) são corriqueiros. Porém, não podemos fazer a afirmação de que algumas dessas autoridades realmente desconhecem o ECA ou estejam dando um tratamento diferenciado a determinados conselheiros tutelares, pois correríamos o grande risco de lançarmos uma análise enviesada. Na pesquisa ficou evidente apenas a existência de discursos divergentes sobre a relação com esses profissionais externos. Por estarem sendo indagados sobre autoridades, talvez alguns dos entrevistados tenham se sentido inseguros para falarem pontos negativos sobre eles, mesmo existindo esse conflito na relação. Não tendo a certeza se realmente isto procede, deixamos apenas no campo da suposição.

Outra categoria profissional que também possui uma relação de trabalho bastante estreita com os conselheiros tutelares é a dos policiais. Pestana (2011) ressalta que essa “relação é quase sempre contínua e diária” (p. 90) e que também ela “requer bom senso e consciência do exato papel do Conselho Tutelar” (p. 90).

Digiácomo (2016a) afirma existir uma exigência, por parte dos policiais ou até mesmo do CMDCA, de que membros do Conselho Tutelar acompanhem frequentemente a lavratura do auto de apreensão ou boletim de ocorrência

circunstaciado de adolescentes em flagrante de ato infracional. O autor supracitado enfatiza a importância dessa medida ao enfatizar que o objetivo “vem a ser o de garantir a integridade moral e mesmo física do adolescente, protegendo-o contra potenciais abusos cometidos pelos agentes policiais” (Digiácomo, 2016a, p. 03).

Alguns dos entrevistados relataram que nem sempre a relação com a Polícia é boa, pois eles recebem duras críticas dos policiais e alegam que estes também não sabem discernir quais são as suas responsabilidades e as do CT diante das ocorrências em que ambos – policiais e conselheiros tutelares – estão presentes.

As críticas partiram muito de policiais, que também critica muito o trabalho do Conselho [Tutelar]. Não gosta de conselheiro [tutelar] porque diz que o conselheiro é pra passar a mão na cabeça deles [dos adolescentes em conflito com a lei]. (P14)

Mas sempre que eu vou pra ocorrência, que é ocorrência que tem policial, eles têm medo até de chegar perto de uma criança. Eu tô com o Estatuto [ECA], tô abrindo o Estatuto e mostrando a ele o que é atribuição minha e o que é atribuição dele. (P9)

Essa relação conflituosa com os policiais ocorre quando o CT vai averiguar locais e/ou situações de violação dos direitos da criança e do adolescente, exercendo o “o chamado poder de polícia” (Digiácomo & Digiácomo, 2013).

Porém, essa relação com a Polícia mostra-se ainda mais delicada, pois se de um lado ela é conflituosa, do outro existe a necessidade de manter uma parceria constante com os policiais. Em muitos dos casos em que os conselheiros tutelares vão averiguar

denúncias de maus-tratos contra crianças ou adolescentes, eles acabam sendo ameaçados ou até sofrem agressões por parte das pessoas denunciadas, em sua maioria por familiares das vítimas. E é justamente nestas situações bastante corriqueiras no dia a dia de trabalho dos CTs que os conselheiros tutelares necessitam da intervenção dos policiais para se protegerem e dar continuidade ao caso, principalmente nas ocorrências noturnas.

Digiácomo (2016a) enfatiza a importância do estabelecimento – em comum acordo entre o CT, a polícia judiciária e outras autoridades interessadas – de ““fluxos ou rotinas de atendimento e encaminhamento”” (p. 06) nos casos que envolvem crianças e/ou adolescentes, sempre visando garantir ““o melhor, mais rápido e mais eficaz atendimento”” (Digiácomo, 2016a, p. 06) para estes.

Moreira et al. (2014) reconhecem que existe a necessidade de o conselheiro tutelar influenciar atores situados em instâncias chaves para defender a garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes. Ainda segundo a pesquisadora supracitada, essa capacidade de influenciar, ““quando bem-sucedida, gera sentimentos de satisfação que compensam a precariedade da estrutura material de trabalho”” (Moreira et al., 2014, p. 3873).

Ao serem indagados sobre a relação que mantêm com os usuários do CT, os entrevistados, em sua maioria, afirmaram possuir uma boa relação com eles, sem grandes conflitos. Vale lembrar que por usuários, os conselheiros tutelares definem tanto as crianças e os adolescentes atendidos, quanto seus familiares ou responsáveis. No entanto, foi possível detectar em outras passagens das entrevistas, relatos que indicam algumas situações conturbadas entre os conselheiros tutelares e as pessoas a quem eles prestam atendimento.

[...] olhe, tem umas famílias que a gente dá alguns encaminhamentos, várias vezes, uma, duas, três, quatro vezes e a família não corresponde. Então assim, a gente vê que, por mais que a gente chegue, por mais que a gente esteja junto, a gente não vai conseguir o nosso objetivo. (P12)

[...] é estressante porque têm algumas situações que a gente depende da família pra dar o suporte, pra dar a contrapartida do procedimento de Conselho [Tutelar], e a gente às vezes não obtém. Então assim, fica estressante porque a gente fica numa luta constante. É como se nós fôssemos, é como se nós ficássemos impotentes diante da nossa própria ação. Porque a gente vai, mas eu paro ali, porque meu limite é esse, eu não posso adiantar, eu não posso fazer aquilo que é de competência dos pais, da família fazer. (P5)

A dificuldade na relação com os usuários, como afirmam alguns dos entrevistados, ocorre porque alguns pais e mães não contribuem para a resolução dos casos que envolvem seus filhos, não cumprem as advertências nem tampouco comparecem aos chamados advindos do CT. Um exemplo típico são os casos reincidentes, que envolvem crianças em situação de rua e/ou pedindo dinheiro nos semáforos da cidade. Os conselheiros tutelares afirmam que os pais dessas crianças são constantemente advertidos por eles, porém, dias seguintes, ao passarem nas ruas, encontram as crianças na mesma situação de rua. Os casos que envolvem adolescentes usuários de drogas também são ilustrativos dessa relação conflituosa, pois muitos deles não cumprem as orientações advindas do CT, fogem das clínicas de reabilitação e acabam retornando ao uso das drogas. Vale lembrar que um dos maiores desafios para os CTs é encontrar vagas para adolescentes nas clínicas de reabilitação da cidade.

Nessas situações, o trabalho empreendido pelo conselheiro tutelar acaba sendo análogo ao de Sísifo, personagem da mitologia clássica, que por mais esforço que se empreenda, o trabalho acaba voltando à estaca zero, não surtindo efeito algum.

Anteriormente, no subcapítulo 4.1, já havíamos discutido sobre as condições de trabalho oferecidas aos conselheiros tutelares estudados. Porém, será necessário voltarmos a este assunto pois o local de trabalho é um ponto problemático que afeta diretamente a relação com os usuários dos CTs. Quando houve a centralização, os quatro CTs passaram a funcionar num mesmo espaço conhecido como Casa dos Conselhos Tutelares, localizado numa área central da cidade, ou seja, distante das regiões periféricas.

Uma consequência negativa advinda dessa centralização foi o distanciamento das pessoas da comunidade, pois estando agora localizados no centro da cidade, os conselheiros tutelares encontram dificuldades em fazer contato direto e constante com os usuários da região de abrangência do seu CT. É interessante mencionar que esta queixa sobre a centralização, apesar de ser mais frequente entre os conselheiros tutelares veteranos – os que já trabalharam no CT antes da centralização –, também está presente no discurso dos mais novos, indagando, além desse distanciamento da comunidade assistida, outras dificuldades para a população.

Olha, o que deveria mudar, eu acho que seria todo mundo ir pra suas localidades. Porque no caso, a gente aqui somos centralizados e a descentralização seria bem melhor até mesmo para o público que a gente atende. Por que olhe, ficaria mais próximo do público que a gente atende. Porque tem o pessoal da C. [bairro] mesmo, quer dizer, se deslocar de lá pra cá, tem a questão de transporte que eles não têm. Tem gente aqui que vem a pé e

quando a gente tá sem carro, volta a pé. Imagina, essa pessoa não tem nem condições de comprar pão pra se alimentar, imagina pra transporte. Às vezes deixam de fazer a denúncia por conta das dificuldades deles. E estando o Conselho Tutelar dentro da sua área de abrangência, isso aí facilita muito, muito, bem mais. (P3)

O que torna a situação ainda mais agravante é o fato de os conselheiros tutelares encontrarem dificuldades na liberação de recursos financeiros para arcar com o combustível e assim realizar as ocorrências externas às regiões de abrangência, que agora se encontram mais distantes. No entanto, foi observado durante a pesquisa que alguns conselheiros tutelares se utilizam do carro disponível no CT para fazer visitas periódicas às famílias e aos usuários de sua área de abrangência. Nessas visitas, eles não buscam averiguar denúncias, e sim fazer contato com a comunidade e saber como estão as famílias e seus filhos que foram atendidos pelo CT. Talvez essa busca por um contato maior com os usuários, ou seja, por uma “porosidade” (Jardim & Lancman, 2009) ou “capilaridade” (Digiácomo, 2016b) na relação com a comunidade, seja para atender a um dos requisitos tácitos tidos como essenciais pelos conselheiros tutelares que é: *se colocar como um amigo da comunidade, sabe* (P1), e também uma forma utilizada por eles para obter o reconhecimento do seu trabalho, pois é importante ressaltar que é nessas visitas que eles acabam recebendo parte das retribuições dos usuários, como discorreremos mais adiante. Digiácomo (2016b) ressalta a necessidade “de uma presença muito maior nas comunidades, de modo a também se aproximar das crianças, adolescentes e suas famílias, conhecer o contexto social em que vivem, assim como acompanhar, de perto, o dia-a-dia de famílias em condição de vulnerabilidade” (nota 50 do texto). Ainda segundo o autor supracitado, essa capilaridade é necessária “até

mesmo para evitar a ocorrência da violação de direitos” (Digiácomo, 2016b, nota 50 do texto).

Um aspecto importante sobre as relações de trabalho verificado na pesquisa é que, mesmo proporcionando o agrupamento em um mesmo espaço dos 20 conselheiros tutelares da cidade, os entrevistados afirmaram a falta de união de todos eles para reivindicar melhores condições de trabalho para os CTs.

[...] a gente quer se unir pra reivindicar a questão do combustível, que sempre às vezes a gente... foi cortado, né? A gente só recebe xis, né? Temos uma demanda e não temos combustível. Aí quando a gente se senta pra conversar, aí muitos centralizam só dentro do seu Conselho [Tutelar], não se unem os vinte conselheiros. Se unem três, quatro, cinco, mais aí os outros não se unem. Não há união, eu não acredito. (P6)

Se os vinte, pelo menos quinze, se unissem, então a gente já teria mais força pra reivindicar. Mas aí se unem muito pouco. Porque às vezes, muitos não querem mostrar a cara, né? Porque? Mas que conselheiro tutelar, quando ele se candidata, ele já sabe que ele tem que mostrar a cara e ele tem que encarar o que vier. (P11)

Segundo os relatos acima, inexiste uma união de todos os 20 conselheiros tutelares presentes na Casa dos Conselhos Tutelares para reivindicar melhores condições de trabalho. Este fato, conforme outros relatos coletados, contribui para permanência das desfavoráveis condições de trabalho em que os CTs se encontram.

Essa falta de unidade dos 20 conselheiros tutelares presentes no local, decorrente do não engajamento de todos nas reivindicações, supõe uma fragilidade na relação entre os membros dos quatro CTs, pois apesar de terem contato entre si nos corredores do local de trabalho e também saberem dos problemas ocasionados pela falta de recursos financeiros que atinge a todos, não ocorre uma articulação na reivindicação por melhores condições de trabalho.

Segundo Dejours (2004a) para que a cooperação ocorra é necessário “a formação de uma vontade coletiva” (p. 67) e que “só é possível se os indivíduos se engajarem nos conflitos e nos debates coletivos, ou seja, se eles tomarem riscos” (Dejours, 2009b, p. 52). No entanto, podemos inferir nas falas de alguns dos entrevistados que o engajamento de todos nos conflitos e debates sobre o trabalho ainda é ausente. Durante a fase da restituição e validação da pesquisa, alguns dos participantes afirmaram que já foi considerada a proposta de se fazer reuniões periódicas com os membros de todos os CTs juntos, porém, não logrou êxito, pois, seria impossível convergir os horários de todos os conselheiros tutelares da cidade:

Seria bem mais viável esse encontro porque a gente iria trocar experiência de um Conselho [Tutelar] pra outro Conselho, de um conselheiro [tutelar] pra outro. Eu acho que ia amadurecer mais. Mas o povo [os demais conselheiros tutelares] diz que fica difícil juntar os horários. (P7)

Quando eu entrei, quatro anos atrás, eu propus ter um colegiadão. Então, uma vez por mês, se unir todos os Conselhos, todos os conselheiros, os 20, todo mês, pra gente chegar num consenso do que é nossas atribuições, como deve ser

nossa trabalho. Mas isso não existe, não tem essa proposta. Eu acho que só teve uma única reunião, não foi D. [conselheira tutelar]? Tu lembra? Que assim que eu fui eleito a gente convocou o colegiadão para ficar os quatro Conselhos, mas, houve alguns na gestão passada e não teve mais por causa dos horários.

(P9)

Onde cada um poderia ajudar o outro, por que por exemplo, a gente percebe que tem conselheiro que ele é bom em determinada coisa. Tem conselheiro que tem dificuldade em ocorrência externa, têm outros que não têm. Então, esse colegiadão, como M. [conselheiro tutelar] coloca aí, ia fazer com que o que eu sei de melhor, o que eu sei de melhor, eu poderia ensinar pra ele. E o que ele sabe de melhor, ele ensina pra mim. Então seria um crescimento coletivo. (P1)

Apesar de eles reconhecerem a importância de realizar esses encontros que, além do fortalecimento das reivindicações em si, fomentaria também a troca e o debate das experiências singulares, na prática, isso não se concretiza.

Como citado nos relatos acima, a incompatibilidade de horários é a justificativa apresentada para esta impossibilidade de articulação entre todos, no entanto, não podemos descartar a hipótese de que esta falta de engajamento na reivindicação por melhores condições de trabalho, encontre seus reais motivos em questões político partidárias. Nesse sentido, pode estar ocorrendo uma compactuação de alguns conselheiros tutelares com a gestão municipal, temendo assim serem mal vistos pelo prefeito e demais figuras políticas da cidade por estarem, supostamente, participando de um complô contra a gestão atual. Não descartamos também a possibilidade de que esses

conselheiros tutelares possam estar, desde sempre, atrelados a figuras políticas da cidade como estratégia, por parte de ambos, para fomentar visibilidade e angariar, por conseguinte, votos nas suas respectivas eleições. A promotora Garcia (n.d.) atenta para esta questão ao afirmar que “a experiência tem mostrado, muitas vezes, candidatos utilizando-se da eleição do conselho tutelar para testar o eleitorado e dependendo do resultado alcançado, na primeira oportunidade, apresentando candidatura a cargo político” (p. 08).

Vale ressaltar que a decisão pela centralização dos Conselhos Tutelares da cidade partiu do gestor municipal juntamente com a Câmara dos Vereadores e contou com o apoio de alguns conselheiros tutelares que estavam no mandato na época.

Contudo, não podemos anular a existência de uma cooperação entre os membros dos diferentes CTs, pois ela pode ocorrer em situações ocasionais não percebidas por todos os conselheiros tutelares.

4.3. As vivências de sofrimento

Dejours (2009b) quando afirma “trabalhar é sofrer” (p. 51) postula que o sofrimento é inerente ao trabalhar porque sempre vai haver um conflito central entre organização do trabalho, portadora de normas e prescrições, e o funcionamento psíquico do sujeito, pautado pelo seus desejos e necessidades. O sofrimento então configura-se como sendo a vivência de experiências dolorosas como aflição, raiva, tristeza, insatisfação, insegurança e medo provenientes desse conflito entre os desejos do trabalhador e as características do contexto de trabalho (Moraes, 2013), ou seja, ele

“surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho” (Mendes, 2007a, p. 37).

Diante das análises empreendidas sobre a categoria sofrimento, foi possível constatar alguns indicadores que são considerados pelos entrevistados como fontes causadoras de desconforto no seu trabalho. Porém, como “interessa-se mais pela versão do que pelo fato” (Dejours, 2004a, p. 108), mais do que mostrar quais são esses indicadores, o importante desse estudo é saber a forma como esses trabalhadores percebem, expressam e vivenciam essas situações de sofrimento no seu cotidiano.

O primeiro indicador de sofrimento deixa claro a situação delicada que os CTs enfrentam com relação a sua falta de autonomia. A característica de autonomia confere a este órgão uma independência das suas ações e diz que ele “toma decisões e age sem qualquer interferência de qualquer órgão ou Poder constituído” (Pestana, 2011, p. 53). No entanto, na prática essa autonomia não ocorre, pois muitas das ações e decisões dos CTs ficam à mercê de outros órgãos (hospitais, CREAS, CRAS, escolas, creches, CAPS, clínicas, abrigos, e etc.) que nem sempre deferem suas solicitações e requerimentos: [...] *fico angustiada na questão de acolher crianças, que a gente não tem aqui em [cidade] locais pra gente acolher. Que a gente tem autonomia, mas eles tiraram a autonomia da gente. Então são essas coisas que me angustiam, sabe?* (P6)

[...] *a gente depende dos serviços do município para dar andamento aos casos.*

Quando a gente não tem resposta ou quando o serviço não funciona é frustrante pra gente. Porque o usuário ele não entende que ele tem que cobrar daquele serviço, e ele cobra da gente. (P4)

[...] depois que a coisa chega lá no CRAS, no CREAS, ou enfim, na Secretaria de Ação Social do município, a coisa emperra, né? Tem cesta básica que a gente pede duas, três vezes, se chega uma lata de leite na casa da pessoa é muito. (P1)

É muito empecilho. Um manda pra um canto, outro manda pra outro. Vai pro CRAS, depois manda pro CREAS, o CRAS manda pra Saúde, da Saúde manda dizendo que não é competência da Saúde. Manda pra o Estado, pro município. Nisso daí fica aquele jogo do empurra-empurra e muitas vezes manda dizer que não é de competência de um e de outro, aí fica aquele jogo. Aí termina a gente tendo que ir pro Ministério Público pra poder... principalmente a questão de medicação. (P3)

Os relatos acima dão uma ideia da série de entraves que ocorrem e que acabam dificultando, ou até mesmo impedindo por completo, o trabalho feito pelos CTs, evidenciando que sua autonomia na prática não funciona. Esses entraves são constituídos primordialmente pela estrutura deficitária dos equipamentos sociais existentes no município que não abarcam às demandas advindas do Conselho Tutelar, como exemplos: atendimentos médicos, exames, medicamentos, vagas em abrigos, internação em instituições para tratamento das drogas, vagas em escolas e creches, inclusão em programas assistenciais e de auxílio, entre outros. Pestana (2011), discorrendo sobre esta problemática acerca da autonomia do CT, enfatiza que “requisitar não é pedido e sim, determinação” (p. 136), e a própria resolução do CONANDA (2014) em seu artigo 27 diz que “as decisões do Conselho Tutelar proferidas no âmbito de suas atribuições e obedecidas as formalidades legais, têm eficácia plena e são passíveis de execução imediata”. No entanto, o que ocorre é o total

descumprimento dessa resolução por parte dos outros órgãos que deveriam atuar em parceria com o CT. De acordo com Castro et al. (2010) “fica patente que aspectos organizacionais de outros setores públicos podem comprometer a atuação de conselheiros tutelares, à revelia da sua vontade ou do seu interesse” (p. 669). Digiácomo (2016b) diz que “de nada adianta a simples ‘aplicação de medidas’, de maneira meramente ‘formal’, se estas não tiverem respaldo em programas e serviços capazes de atender de maneira adequada, qualificada – e resolutiva – os casos de ameaça/violação de direitos infanto-juvenis” (¶07).

Porém, não podemos culpabilizar por completo os outros equipamentos sociais pelo não atendimento das solicitações do CT, pois isso pode encontrar sua causa nas precárias condições de trabalho que também possam estar sendo oferecidas pela gestão municipal ou Estado. No caso de as solicitações de serviços não serem atendidas por algum órgão competente, cabe ao CT a prerrogativa de peticionar ao Ministério Público, que também age com morosidade no atendimento às demandas dos conselheiros tutelares. Nestas situações recorrentes em que o CT precisa acionar o Ministério Público, observamos que a lógica da desjudicialização dos casos envolvendo as crianças e os adolescentes, na prática não funciona. Seria de bom alvitre que “toda e qualquer intervenção estatal de cunho eminentemente ‘protetivo’, ou seja, voltada à efetivação dos direitos infanto-juvenis” (Digiácomo, 2016b, ¶05) deve ocorrer “sem a necessidade de passar pelo ‘crivo’ da autoridade judiciária (Digiácomo, 2016b, ¶05).

Esses entraves enfrentados pelos CTs são manifestações do real do trabalho que se caracteriza por qualquer aspecto que ofereça “resistência aos procedimentos, aos saber-fazer, à técnica, ao conhecimento” (Dejours, 2012b, p. 25) dos trabalhadores. Tais dificuldades acabam despertando nos conselheiros tutelares um sentimento de incapacidade, impotência e fraqueza, gerando um sofrimento advindo da constatação de

não estarem conseguindo dar prosseguimento e concluir o trabalho. O real “confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação cólera ou ainda de decepção ou de esmorecimento” (Dejours, 2004f, p. 28).

O segundo indicador diz respeito as situações de violência e percepção dos riscos do trabalho. A violência relacionada ao trabalho⁶ se expressa por “insultos, ameaças ou agressão física ou psicológica por parte de pessoas exteriores à organização” (Lancman, Sznelwar, Uchida & Tuacek, 2007, p. 81), “ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho” (Oliveira & Nunes, 2008, p. 30). Já os riscos podem ser entendidos como a “possibilidade de que um perigo se atualize, isto é, acarrete efetivamente danos, em condições determinadas” (Leplat, 2003, citado por Nouroudine, 2004, p. 39).

Na percepção dos entrevistados, o local de trabalho é considerado como um lugar inseguro, pois fica num terreno muito aberto, de fácil acesso para todos e que já foi alvo de assaltantes. Durante o horário de funcionamento apenas um vigia trabalha, figura esta que recebeu críticas por parte de alguns dos entrevistados por não oferecer uma segurança adequada ao local. Todos consideraram o trabalho que fazem como sendo de risco e relataram algumas situações desconfortantes que vivenciaram: [...] *têm pessoas, usuários de drogas que a gente chega pra abordar e a gente é ameaçada. Eu fui ameaçada várias vezes. Com pedra, com que tivesse na mão.* (P2). Seguem outros relatos:

⁶O conceito de violência relacionada ao trabalho não deve ser confundido com o de violência no trabalho. No livro A banalização da injustiça social (2007), Dejours explica que a violência no trabalho ocorre quando há um consentimento dos trabalhadores para suportar calados situações degradantes infligidas – a sua pessoa e aos pares – pelos modos perversos de gestão da organização do trabalho, e que muitas vezes o sofrimento dos pares é visto pelos outros, porém, sem apresentarem reação alguma contra isso.

Foi uma situação muito difícil, ela foi agredida fisicamente e eu tive que pegar a criança, levar pra delegacia, fazer boletim de ocorrência, levar pra o IML [Instituto Médico Legal] e retirar essa criança da mãe. E que essa mãe veio e me ameaçou e veio me pegar dentro do Conselho [Tutelar] armada. (P11)

É um trabalho de risco, é um trabalho de risco. Nós somos expostos, né? Porque quando você recebe uma denúncia, que você vai averiguar essa denúncia e você chega pra averiguar uma questão de cárcere privado, uma questão de uma criança que sofreu maus tratos, espancamento. Então, quando a gente chega, claro que o agressor ele não vai receber a gente com bons olhos. (P12)

Muitas dessas ameaças ocorreram dentro do próprio local de trabalho, porém, elas são mais comuns durante as averiguações das denúncias, em sua maioria nos bairros periféricos ou com altos índices de violência. Além das pessoas que estão envolvidas com drogas, as ameaças também partem, em sua maioria, de pais que perderam a guarda dos filhos em decorrência das denúncias feitas pelo conselheiro tutelar.

O medo dos riscos torna-se ainda maior durante os plantões noturnos. Nessas ocorrências noturnas apenas um conselheiro tutelar e o motorista responsável por aquele plantão vão averiguar as denúncias. Porém, na maioria das vezes é necessário a companhia da Polícia, pois são casos que envolvem violência, pessoas armadas ou sob efeito de drogas. A presença dos policiais pode até trazer uma sensação de segurança para os conselheiros tutelares, no entanto, como já relatamos anteriormente, a relação com esses profissionais é conflitante e muitas vezes pode não contribuir muito para a relação que o conselheiro tutelar deve estabelecer com a comunidade.

[...] e aí ela passou a me agredir e foi preciso eu chamar a intervenção da Polícia. E que é uma coisa que eu não gosto muito nesses meus anos de conselheira [tutelar], eu não gosto de chamar a Polícia. Porque a gente tá dentro da comunidade, a gente leva a Polícia e no outro dia a gente tá lá. Então isso aí também é arriscado pra gente. Então é arriscado sim a função do conselheiro tutelar, mas que a gente tem que encarar esse risco. (P6)

Em alguns casos os conselheiros tutelares precisam averiguar denúncias em bairros com forte presença de traficantes, o que torna a companhia da Polícia algo complicado, pois se de um lado eles necessitam da proteção policial, do outro, eles dispensam sua presença para ter uma boa relação com determinados membros da comunidade e garantir assim a sua livre circulação nestes lugares. Isso gera um desconforto, pois solicita ao conselheiro tutelar a capacidade para decidir em quais momentos recorrer ou não a intervenção da Polícia. Essa decisão sempre gera incertezas, porém ela é tomada levando em consideração caso a caso, dependendo do bairro em questão, e mais do que isso, do conhecimento construído na experiência do dia a dia com os pares.

Discorrendo sobre a violência relacionada ao trabalho, Nogueira e Brasil (2013) destacam que, quando o risco da violência é algo que faz parte do trabalho, ele passa a ser característica da tarefa. Isso levaria os trabalhadores a buscarem ou a inventarem novas maneiras de trabalhar que permitam gerenciar as situações de risco e a violência presentes no dia a dia de trabalho (Dejours, 2007, como citado em Nogueira & Brasil, 2013), pois “prudência e prevenção pressupõem habilidade e engenhosidade” (Dejours, 2014b, p. 60) por parte do trabalhador. Moreira et al. (2014) também identificou que as

manifestações de violência interpessoal são citadas como fonte de sofrimento no trabalho, e “em seu extremo, de adoecimento pelos conselheiros [tutelares]” (p. 3875).

Vale lembrar que a Classificação Brasileira de Ocupações (2010) já atenta para a questão dos riscos e da violência presentes no trabalho dos conselheiros tutelares, pois afirma que eles “lidam diariamente com situações de risco, assistindo indivíduos com alteração de comportamento, agressividade e em vulnerabilidade” (p. 777).

Daí, entendemos que a própria natureza das tarefas do conselheiro tutelar faz com que ele esteja diariamente exposto a situações de risco, que envolva violência, e que podem trazer consequências negativas para si, pois “o medo, a ameaça da agressão tem um efeito psíquico, mesmo que a agressão física não se concretize” (Lancman et al, 2007, p. 82). Essa violência no trabalho acaba por se constituir como “um risco para a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores” (Lancman et al, 2007, p. 81), pois “os malefícios irredutíveis e inerentes à tarefa, além dos efeitos diretos produzidos sobre o corpo, apresentam incidências indiretas sobre o funcionamento psíquico” (Dejours, 2012b, p. 60).

É interessante enfatizar que o início da fase de coleta dos dados se deu dias após os assassinatos de três conselheiros tutelares do município de Poção⁷ e que este evento pode ter contribuído para desencadear ainda mais a percepção – e a expressão – desse sofrimento relacionado aos riscos aos quais estão expostos.

O terceiro indicador está relacionado às vivências traumáticas geradas pelos casos que envolvem violência ou morte de crianças. Foram muitos os relatos com teor

⁷Três conselheiros tutelares e uma mulher foram assassinados na noite de sexta-feira [06/02/2015] em Poção, no agreste pernambucano. As vítimas estavam no carro do Conselho Tutelar com uma menina de três anos, que não se feriu. O grupo levava a criança da casa da avó paterna para a casa da avó materna, esta última, uma das vítimas.

Recuperado em 23 de outubro, 2015, de <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/02/tres-conselheiros-tutelares-e-uma-mulher-sao-mortos-em-pernambuco.html>

parecido, no entanto, mostraremos apenas alguns que possam ilustrar a natureza dessas situações vivenciadas.

[...] isso me dói demais, visse? Aí com uma semana depois, a gente recebeu a notícia de que ele [usuário] morreu, não resistiu. Foi muito forte. Eu às vezes ainda fico me perguntando, se a gente tivesse conseguido chegar antes. Mas a denúncia só chegou naquela hora. Se a gente tivesse ficado sabendo de alguma forma antes. (P1)

[...] eu fiquei muito tempo com isso na cabeça e tendo pesadelo e até hoje, pra mim, foi uma história que não saiu. De chegar e você tá pronto pra ir pra uma situação de espancamento, que você sabe que vai encontrar uma coisa pesada e você se deparar com uma criança que tá aberta ao meio. Que o cara puxou no momento do abuso. Então pra mim, eu acho que não vou esquecer disso nunca, nunca. (P4)

Aí esse caso [abuso sexual de uma criança] chegou ao hospital, o hospital nos comunicou de imediato e a gente tomou as providências. Tudo, boletim de ocorrência, todo o procedimento legal enquanto Conselho [Tutelar]. Mas assim, foi uma situação que me chocou, que era uma criança, né? De quatro anos, que precisava de uma proteção. A mãe omissa, né? Porque a partir do momento que ela dizia que não sabia, mas a gente sabia que de qualquer forma ela tinha conhecimento pelo menos de indícios de quem poderia ter sido [o agressor]. Não quis dizer, né? Então, a Justiça é quem iria fazer esse papel da investigação.

Mas assim, me chamou muita atenção porque eu disse: ‘‘Meu Deus! Uma criança desse jeito, fez uma cirurgia porque a coisa tava tamanha que não teve mais uma outra forma de de de...[tratar os danos causados pela agressão física]’’. Tá entendendo? (P3)

Sempre que ocorrem atos de violência contra crianças e adolescentes, o CT é o órgão que primeiro deve agir, apurando a denúncia, levando a vítima para atendimento médico e psicológico, fazendo boletim de ocorrência, entre outras medidas cabíveis. No entanto, se deparar com a imagem de uma criança ou um adolescente com marcas de violência no corpo e toda a situação circundante, chegar numa casa, ver a criança em péssimas condições, passando fome, sendo maltratada e violentada pelos próprios pais, são situações cotidianas no trabalho no CT, porém ainda bastante desconfortantes para os conselheiros tutelares. O relato de P4 nos chama a atenção pois diz que essas situações chegam até mesmo a causar pesadelos, evidenciando a influência do trabalho na vida privada e no aspecto onírico do sujeito. Dejours (2012a) afirma que “é necessário sonhar com o seu trabalho para tornar-se hábil, adquirir destreza” (p. 50) no saber-fazer e que a familiaridade com o seu trabalho “implica ser por ele tomado até mesmo em sonho” (p. 90). O trabalho atinge outros espaços da vida cotidiana do sujeito e, portanto, deve ser visto como um “continuum que se estende para além de seu espaço restrito e influencia outras esferas da vida” (Lancman & Uchida, 2003, p.85).

Outra situação angustiante é a morte de usuários que estavam sendo acompanhados pelo CT, pois muitos deles já haviam construído um forte vínculo afetivo com os conselheiros tutelares. Essa perda se torna ainda mais dolorosa, pois muitos consideram que a problemática dos entraves que eles enfrentam foi a causa do óbito.

[...] pra você ter ideia, a gente solicitou uma cadeira de roda já faz 4 anos, agora em agosto fez 1 ano que o adolescente faleceu, foi a óbito. Outro dia a gente foi lá [Secretaria de Saúde do Município] pra saber, porque a gente já ia pegar pra outra pessoa, e a cadeira não foi liberada. (P3)

Convém também não esquecer que uma das características da amostra é que ela está constituída predominantemente por mães, outras já exercendo o papel de avós, logo, “não há sujeito sem história singular; e, quando ele enfrenta uma situação qualquer, sente, interpreta, reage e procura mesmo transformar em função do sentido que esta situação reveste no próprio desenvolvimento de sua biografia” (Dejours, 2004c, p. 290). Assim sendo, ver que todo o cuidado materno necessário com os filhos – higiene, alimentação, educação, proteção e carinho – são negligenciados por outras mães e que muitas dessas crianças são violentadas e mortas, é algo que as conselheiras tutelares consideram repugnante, inaceitável e sofrível de experienciar.

No entanto, diante de todos esses indicadores de sofrimento discorridos anteriormente, é interessante notar que também existem aspectos presentes no próprio trabalho dos conselheiros tutelares capazes de transformar o sofrimento em prazer.

4.4. As vivências de prazer

Já relatamos que o trabalho é basicamente fonte de sofrimento. Porém, ele pode se constituir também como fonte de prazer, existindo assim uma correlação entre

sofrimento e prazer nas situações de trabalho, pois ambos atuam numa relação dinâmica, em alguns momentos conduzindo o sujeito apenas ao sofrimento, em outros, levando-o a vivenciar o prazer.

Segundo Dejours (2004c) o prazer “é de grande importância para a saúde plena” (p. 278) do trabalhador e uma de suas fontes é a mobilização subjetiva. Mendes (2007a) define a mobilização subjetiva como “o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento” (p. 43), ou seja, é “um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca de gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro” (Mendes & Muller, 2013, p. 290).

As vivências de prazer são individuais ou compartilhadas entre os trabalhadores, sendo que o foco está nas experiências de gratificação quando os desejos e necessidades do(s) trabalhador(es) são satisfeitos, bem como da mediação bem-sucedida dos conflitos e contradições gerados em determinadas situações de trabalho (Ferreira & Mendes, 2003).

O prazer no trabalho dos conselheiros tutelares estudados está diretamente relacionado a constatação de que o trabalho realizado trouxe melhorias para a vida das pessoas e ocasionou um reconhecimento advindo dos usuários: [...] *conseguir recuperar um adolescente usuário de crack.* (P9); *Ver a satisfação das famílias, quando a gente vê, com o tempo, a gente conseguiu realizar um bom trabalho naquela família.* (P7); [...] *a criança e o adolescente né, nos seus direitos violados e é prazeroso pra mim trabalhar pra tirar eles dessa situação.* (P6)

[...] é você chegar numa casa que você foi ouvir as crianças que estão no abrigo e você ouvir do pai e da mãe que tá feliz porque os filhos deles tá podendo ter a chance que eles não tiveram. Isso também é muito bom, me deixa muito feliz.

(P1)

É o que me faz ainda ter força pra tá aqui. Não tem melhor do que você atender um caso e a pessoa chegar e dizer que tá satisfeita com o seu trabalho, agradecer, e você vê que você conseguiu mudar a vida daquela pessoa pra melhor, daquele adolescente, com orientação. Então, acontece assim. (P10)

Podemos observar nos relatos acima que a percepção de que foram agentes de mudanças na vida de alguns usuários e que através do trabalho realizado por eles algumas crianças e adolescentes saíram das condições degradantes em que se encontravam, é o principal e mais importante indicador de prazer no trabalho dos conselheiros tutelares estudados. Essa vivência de prazer acaba ganhando destaque diante das vivências geradoras de sofrimento, pois, mesmo diante dos entraves e dificuldades existentes no dia a dia de trabalho dos CTs, eles encontram um sentido no que fazem ao constatarem que seu trabalho, de alguma forma, surtiu efeito positivo na vida das pessoas, pois como bem sabemos “o prazer resulta da vitória sobre a resistência do real” (Mendes & Muller, 2013, p. 290), dando uma ressignificação ao sofrimento vivido. Em pesquisa com conselheiros tutelares, Moreira et al. (2014) também constatou que, “frente aos limites institucionais e dos recursos para o exercício da função de forma digna, os conselheiros reconhecem a possibilidade de gratificação por meio do encontro com a satisfação de poder resolver” (p. 3873) as tarefas do trabalho.

Outros conselheiros tutelares afirmaram que o prazer no seu trabalho também advém da constatação do trabalho efetivado, porém, nas situações que envolve atos de violência e/ou abuso sexual contra crianças. Ao tratarem desses casos e constatarem que os criminosos – em sua maioria, parentes das vítimas – acabam sendo punidos, emerge em alguns conselheiros tutelares a sensação de que fizeram justiça, pois a denúncia que foi encaminhada por eles aos órgãos competentes resultou na prisão dos responsáveis pelos atos de lascívias contra as crianças.

[...] o que me dá prazer é quando a gente vai pra Delegacia, que acompanha um caso desse, e que a gente vê que teve resolutividade. Que a pessoa [criminoso] chega a ir preso. Principalmente quando se trata de criança, violação de direitos com criança, mas direcionado pra espancamento e abuso, quando tem êxito nos procedimentos. Aí eu fico muito satisfeita. (P11)

Quando a gente chega no caso, tipo, um caso de espancamento e de agressão física. Me dá prazer quando a gente vai e aquela mãe vai pra trás das grades mesmo. Quando a gente leva pra cadeia e vê que ela vai pagar pelo que ela fez. Um caso de estupro por exemplo, pra uma criança indefesa. Então isso é gratificante. (P9)

Talvez essa vivência de prazer encontre sua explicação também no fato de muitos dos conselheiros tutelares presentes na amostra possuírem filhos(as) e alguns até netos(as). Daí então, serem afetados de uma forma muito emotiva pelos crimes cometidos contra crianças. Necessitando no trabalho manter sempre uma postura imparcial diante dos criminosos – agir com a razão em detrimento da emoção –, um

desfecho do caso em forma de uma penalização rígida dos culpados acaba por se tornar uma via de escape para um sentimento – repreendido – de raiva e aversão que os conselheiros tutelares nutrem pelos culpados.

No entanto, não podemos descartar a existência de outros indicadores no trabalho que possam proporcionar prazer. Estes indicadores podem ter sido omitidos pelos entrevistados pois, talvez trariam um certo constrangimento ao serem revelados. Apenas o salário recebido, a estabilidade garantida por alguns anos, a visibilidade proporcionada pelo cargo ou até mesmo a possibilidade desse trabalho ser uma ponte para angariar futuros cargos políticos na cidade, podem ser exemplos destes indicadores possivelmente omitidos nas entrevistas.

4.5. A dinâmica do reconhecimento

A dinâmica do reconhecimento diz respeito a uma forma de valorização que é almejada pelo trabalhador em troca de todo o seu esforço e também do sofrimento vivenciado no trabalho. Conforme afirma Dejours (2011) o engajamento subjetivo no trabalho se apoia no par contribuição-retribuição, ou seja, o trabalhador contribui para a organização de trabalho e espera receber uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento por seus esforços, muitas vezes por ir além do prescrito para realizar o melhor trabalho possível.

Esse reconhecimento se dá na forma de julgamentos, feitos por atores específicos que estão envolvidos com o trabalho realizado, e são especificamente direcionados “sobre o fazer e não sobre a pessoa” (Dejours, 2004a, p. 73).

Dejours (2004a), define dois tipos de julgamentos: o de estética, que é proferido pelos colegas de trabalho, de profissão ou equipe, e diz respeito essencialmente a qualidade do trabalho realizado; e o de utilidade, aquele feito pelos superiores, os subordinados e clientes.

O julgamento de estética – também conhecido como de beleza – e é “testemunhado por colegas da mesma profissão” (Gernet & Dejours, 2011, p. 65) dá sinais de que se faz presente no trabalho dos conselheiros tutelares estudados, como podemos observar nos relatos que seguem:

[...] da mesma forma que a gente [colegas de trabalho] se ajuda. A gente sabe que todo mundo aqui tá trabalhando pra fazer as mesmas coisas, cumprir as solicitações que chegam. Então todo mundo quer fazer, todo mundo tá dando o mesmo esforço. (P8)

[...] um vai encaixando, às vezes, o que falta no outro. Um às vezes é muito mais prático, é aquele conselheiro que tá dentro do carro, tá na comunidade, tá na favela, tá na escola fazendo palestra, e tem outro que já é mais de ficar aqui na sala digitando, fazendo encaminhamento, outro já é mais de, por exemplo, de ocorrência noturna. Enfim, cada um tem uma característica peculiar, mas termina que um completa o outro. (P1)

Como demonstrado anteriormente, um vai reconhecendo no outro o saber-fazer e as limitações que cada um possui, fazendo com que as ações do CT sejam distribuídas levando em consideração as características e idiossincrasias de cada membro do colegiado. As peculiaridades de cada conselheiro tutelar, seus sucessos e insucessos,

vão sendo descobertas pelos seus pares no dia a dia de trabalho, nas conversas informais e através das avaliações dos casos feitos nas reuniões do colegiado. Essa convergência dos esforços e a relação de interdependência existente entre eles acabam suscitando um reconhecimento entre eles advindos de uma cooperação baseada no desejo de ver o trabalho realizado e concluído, pois a cooperação pode ser entendida como “vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (Dejours, 2004a, p. 67). Interessante notar que essa distribuição das tarefas, feita de acordo com o saber-fazer que cada membro do colegiado possui, pode ser algo inerente à organização do trabalho dos Conselhos Tutelares em geral, pois essa característica também foi encontrada na pesquisa realizada por Mendonça (2013).

Daí, presume-se que, diante dessas evidências de cooperação entre os membros pertencentes a um mesmo colegiado, os julgamentos de beleza estejam se fazendo presentes. O sentimento de que fazer parte de um mesmo grupo, com os mesmos objetivos, enfrentando os mesmos desafios, também contribui para o reconhecimento entre os pares. Segundo Nogueira e Brasil (2013) quando o julgamento acontece em forma de cooperação entre os pares, favorece ainda mais o fortalecimento da identidade do coletivo de trabalho, pois ainda segundo as autoras supracitados, “quando o reconhecimento é partilhado pelo grupo, a atividade profissional adquire um sentido ainda maior, um sentido coletivo de trabalho” (p. 102), conferindo “um pertencimento a uma equipe, a uma coletividade, a uma profissão” (Dejours, 2009b, p. 53).

Como já explicado, o julgamento de utilidade é aquele “proferido essencialmente pelo outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados, eventualmente pelos clientes” (Dejours, 2004a, p. 73), porém, os entrevistados afirmaram veementemente que o CT, enquanto órgão dotado de

autonomia, não possui um superior hierárquico, pois, até o presidente do colegiado, serve apenas para representar o CT em reuniões, assembleias, documentos e etc., ou seja, seria uma espécie de porta-voz, mas que não tem poder de decisão maior do que os demais. Porém, as queixas recorrentes dos entrevistados sobre a existência da falta de valorização dada pelo gestor municipal e por parcela da sociedade, bem como o forte desejo de que isso estivesse presente no trabalho deles, suscita o entendimento de que, tanto o prefeito quanto a sociedade, podem estar assumindo para os conselheiros tutelares, uma posição hierárquica superior a eles.

Através desse entendimento, nos permitimos colocar o gestor municipal e a sociedade, juntamente com os usuários, como atores capazes de proferir julgamentos de utilidade sobre o trabalho dos conselheiros tutelares estudados.

Foram frequentes, durante a pesquisa, queixas relatando um sentimento de falta de valorização do Conselho Tutelar perante a sociedade. Para Mendes e Tamayo (2001) “a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade” (p. 41). Segundo os entrevistados, muitas pessoas enxergam nos conselheiros tutelares a imagem de um trabalhador que não faz nada, não age, não trabalha.

E é essa falta que eu sinto. Sabe? É essa falta que eu sinto. É por exemplo, uma pessoa passar aí de carro, olhar assim, ver aí o Conselho Tutelar e dizer: ‘‘mas rapaz esses caras são guerreiros. Esses caras trabalham tanto, tem tanta dificuldade, o prefeito não dá condições e tal’’. Mas não. As pessoas passam aí na frente, aí olhando e falam: ‘‘ó bando de não faz nada, bando de vagabundo, as crianças aqui no sinal e eles não fazem nada’’. E isso machuca. (P1)

Os veículos de mídia local – rádio, jornal, blogs e televisão – de cunho sensacionalista são apontados como os responsáveis pela difusão de uma imagem negativa do CT, pois, veiculam constantemente um discurso distorcido e muitas vezes difamatório sobre este órgão. As críticas advindas dessa mídia local não são direcionadas a um conselheiro tutelar específico, mas sim, ao órgão como um todo: [...] *criticada nós somos bastante, né? E sempre. Principalmente a mídia, porque eles dizem que a gente não faz nada, que o trabalho do conselheiro é só atrás do birô, enquanto que não é.* (P3)

Então às vezes a gente vê na mídia claramente: “o Conselho Tutelar não faz nada, o menino tá aí cheirando thinner e o Conselho Tutelar não tá fazendo nada. O menino tá roubando no centro da cidade e o Conselho Tutelar não faz nada”. Só que a gente tem uma delegacia de ato infracional, que é de responsabilidade deles, temos o Programa de Abordagem de Rua e temos também os CAPS, né? Então, a gente apenas requisita os serviços. Mas as pessoas querem ver que a gente vá lá, pega aquele menino, joga dentro do carro, leva pra algum lugar, e não é o papel da gente. (P4)

Contudo, na internet o problema se apresenta de forma ainda mais grave, pois mensagens difamatórias e de baixo calão são postadas nas páginas dos CTs no *Facebook* por perfis falsos, o que dificulta a denúncia e a possível identificação da autoria. Nesta rede social as críticas e as difamações são direcionadas para conselheiros tutelares específicos, porém, por estarem fazendo parte de um colegiado e se sentirem pertencentes a um mesmo grupo, essas mensagens acabam atingindo a todos:

Foi pesado, usaram até meu nome. Criticaram mesmo, pra valer o Conselho Tutelar. Conselho na boca desse pessoal não vale nada, Conselho bostelar, Conselho não faz nada, Conselho só faz passear de carro, pra cima e pra baixo. É desse jeito. Tentamos procurar advogado. Só que o advogado disse que nós não podíamos fazer nada. Porque? Porque assim, o direito de se expressar todo mundo tem. Tem o meu caso, que citaram meu nome, mas eu tenho que descobrir quem é essa pessoa pra poder fazer um boletim de ocorrência. (P14)

[...] eu particularmente, eu nunca fui criticada diretamente. Mas assim, quando envolve um contexto de conselheiros, eu estou inserida nesse contexto. Eu desconheço em relação a minha pessoa. Certo? Mas assim, em relação à categoria existe [críticas] e aí estamos todos inseridos, né? (P8)

Esse sentimento de desvalorização acaba sendo também um indicador de sofrimento no trabalho dos conselheiros tutelares, pois é como se todo o esforço empreendido, todo o enfrentamento do real do trabalho, permanecesse na ordem do invisível para uma parte da população. Molinier (2013) destaca que “certas atividades são ainda mais invisíveis que as outras por não apresentarem uma exposição objetiva, não produzem objetos” (p. 163), e cita como exemplo “o trabalho realizado em resposta às necessidades dos outros” (p. 163). Os entrevistados afirmam que essa desvalorização também encontra sua causa no desconhecimento das atribuições do conselheiro tutelar. Como sabemos, todas as informações sobre o CT, incluindo suas atribuições, estão contidas primordialmente no ECA (Brasil, 1990) e em outras

resoluções pertinentes (Conanda, 2004; Lei n. 12.696, 2012). Porém, essas legislações ainda são de desconhecimento de uma grande parte da população brasileira.

Outro dia eu tava falando com uma colega que tava dizendo que tava com vergonha de andar no carro do Conselho [Tutelar]. Eu disse: “por que?” [ela respondeu:] ‘Porque eu chego no sinal, os meninos [em situação de rua] vêm pedir [dinheiro] até no carro do Conselho e o povo fica olhando de lado, vê o adesivo [do carro] e fica olhando, sabe? Com aquele olhar julgador’. Gente, a gente não é carrocinha não. A gente num age dessa forma não. (P1)

Vale lembrar que nas diferentes leis que existiram no Brasil até os anos 1990 – conhecidas por Códigos de Menores –, a abordagem às crianças e adolescentes que estavam em situação de rua – e assim eram tidos como desordeiros – tinha um caráter correcional-repressivo, pois adotava primordialmente a prática do recolhimento e da internação, assemelhando-se ao tratamento dado pelo ineficiente sistema penitenciário em vigor (Poletto, 2013).

Felizmente, com o advento do ECA (Brasil, 1990), essa arcaica prática foi legalmente banida e a figura do conselheiro tutelar emergiu como uma das formas de transformar e humanizar o cuidado e a atenção para com as crianças e os adolescentes. Contudo, de acordo com relato de P1, ainda paira no imaginário popular a prática do tratamento desumano dado, décadas atrás, às crianças e adolescentes em situação de rua e o entendimento de que o CT deve ter uma postura “policialesca” (Digiácomo, 2016a, p. 01),

Devemos ressaltar também que as medidas socioeducativas que estão em vigor no Brasil recebem duras críticas dos mais conservadores, pois parecem despertar na

população uma falsa sensação de impunidade e injustiça. Ao oferecerem um tratamento diferenciado aos adolescentes que cometem ato infracional, a população acaba achando que nada foi feito e que medidas mais severas deveriam ser tomadas.

A população acaba achando ser de responsabilidade do CT – já que ele é um órgão que lida com adolescentes – punir os adolescentes em conflito com a lei, como se o conselheiro tutelar tivesse o poder de julgá-los e detê-los, ou seja, possuísse atribuições do juiz e da polícia. Vale ressaltar que, em casos que ocorra violação da lei por algum adolescente, o ECA (Brasil, 1990) no seu artigo 136 estabelece que é atribuição do CT “providenciar a medida estabelecida pela autoridade judiciária dentre as previstas no art. 101, de I a V” (Brasil, 1990), medidas estas “que não possuem caráter coercitivo ou sancionatório” (Digiácomo, 2016a, p. 01) e sim protetivo.

Ainda segundo Digiácomo (2016a.) “o Conselho Tutelar não pode nem deve substituir o papel da polícia judiciária, Ministério Público e/ou Juiz da Infância e Juventude no que concerne à apuração do ato infracional” (p. 01). No entanto, é importante atentar que o CT “não pode depender do destino do procedimento instaurado [pelas autoridades judiciais] para que possa agir no sentido da efetivação dos direitos do adolescente acusado da prática de ato infracional” (Digiácomo, 2016a, p. 01).

Entendemos que essa falta de reconhecimento do Conselho Tutelar pela sociedade evidencia a complexidade de um órgão que é revestido de grandes expectativas sociais, pois, as pessoas acabam cobrando do CT a resolução de todos os problemas sociais relacionados ao público infanto-juvenil, esquecendo que para isso é necessário a articulação de toda a rede de proteção à criança e ao adolescente, ou seja, de outras instituições e não apenas o CT de forma isolada.

Já a desvalorização por parte do gestor municipal, na prática se traduz pelos problemas já mencionados anteriormente sobre as desfavoráveis condições de trabalho oferecidas aos CTs como: escassez de recursos para arcar com as despesas essenciais de funcionamento do órgão, falta de segurança no local de trabalho, treinamentos e inexistência de contratação de uma equipe técnica que poderia auxiliar o trabalho do CT.

Os conselheiros tutelares afirmaram também que nem sequer são convocados para participarem do planejamento das ações municipais voltadas para a infância e adolescência, assim como preza o artigo 136 do ECA (Brasil, 1990), no seu capítulo 10, quando afirma que é atribuição do CT “assessorar o Poder Executivo local na elaboração da proposta orçamentária para planos e programas de atendimento dos direitos da criança e do adolescente” do município ao qual pertencem.

Quando tem o orçamento a gente fica cutucando, procurando saber, quando é que vai haver. O certo é que a gente deveria ter sido avisado, convidado pra tá lá, pra participar, porque faz parte. Mas a gente quando vem saber, já tá lá na Câmara [dos vereadores]. (P13)

Digiácomo e Digiácomo (2013) ressalta que a participação do CT na definição de estratégias e políticas públicas do município deve “ser uma constante, pelo que deve o órgão buscar - e ser a ele assegurado - um espaço permanente de interlocução com o Executivo e com o CMDCA local, garantindo-se-lhe direito a voz quando das reuniões deste” (p. 223).

Mesmo possuindo legalmente o status de autonomia, na prática, muitas das ações do Conselho Tutelar acabam encontrando barreiras em sua execução, pois estão à

mercê de decisões do Poder Executivo Municipal, sua Secretaria Municipal de Ação Social, e de outros órgãos dos quais os CTs requisitam os serviços e fazem os encaminhamentos (CREAS, CRAS, hospitais, abrigos, creches, etc).

Não podemos deixar de atentar para a possibilidade de as secretarias municipais e os outros órgãos que constituem os equipamentos sociais da cidade (CRAS, CREAS, hospitais, abrigos, creches e etc), também estejam enfrentando problemas com o descaso do Poder Municipal ou do Estado, agindo assim inefficientemente no atendimento dos encaminhamentos feitos pelos conselheiros tutelares, muitas vezes até negando algumas solicitações requeridas. Outro exemplo é o fato de a cidade não possuir uma rede suficiente que possa atender todos os adolescentes envolvidos com uso de drogas, o que é uma demanda recorrente dos CTs.

Diante de tudo isso, fica evidente que a autonomia do CT, na prática, não funciona, pois, os entraves colocados por outras instituições sobre as ações dos conselheiros tutelares – na maioria das vezes impedindo completamente que os encaminhamentos e/ou requerimentos sejam acatados – faz com que o trabalho do conselheiro tutelar fique incompleto. Os entraves acabam problematizando também o reconhecimento ao fomentarem a imagem de que os conselheiros tutelares não trabalham e/ou não fazem nada. Todo esse cenário faz com que a população acredite também que a causa do não atendimento de seus casos e direitos é da ineficácia do próprio conselheiro tutelar, quando na verdade, desconhecem que o CT não é um “programa de atendimento” (Digiácomo, 2016a, p. 05) criado para prestar assistencialismo.

Dejours (2004a) atenta que “a falta de reconhecimento é tema recorrente no universo do trabalho” (p. 72), e que sem ele “não pode haver sentido, nem prazer” (Dejours, 2004e, p. 214) para o trabalhador.

No entanto, diante de todo esse quadro de desvalorização advinda de parte da população e do gestor municipal, existe um importante aspecto presente no trabalho dos CTs capaz de transformar esse cenário, que também é gerador de sofrimento, em algo prazeroso. Os entrevistados relataram que o esforço empreendido por eles é fortemente reconhecido pelos usuários que buscam os serviços do CT: [...] *algumas famílias inclusive elas fazem questão de vim, de ligar, de agradecer.* (P2)

Aí toda vez que a avó dele encontra comigo, ou alguém da minha família, corre, me dá um abraço, aí diz: “mas rapaz esse menino fez tanto pelo meu neto, até hoje eu nunca vou esquecer o que ele fez”. Aí por isso deixa a gente bem feliz.
(P1)

E assim, quando a gente chega lá eles [usuários] abraçam, dá cheiro. Se tiver um café eles: “tomem um café, tome”. Aí eu digo: “não quero, não quero não”. Mas eles fazem questão de retribuir aquilo com um lanche, com uma coisa. (P9)

O que poderíamos afirmar através dos relatos expostos acima – e que se assemelham bastante aos demais coletados – é que esses comportamentos dos usuários seriam sinais de julgamentos de utilidade, pois “quando a situação de trabalho coloca o sujeito em contato com o consumidor final de bens e serviços” (Dejours, 2004e, p. 215) os “clientes são juízes da utilidade do trabalho” (Dejours, 2005, p. 54). Daí, poderíamos considerar os usuários como estando nesta posição de clientela, já que é para eles que o CT presta os seus serviços.

Molinier (2013) problematiza essa questão ao afirmar que “o reconhecimento no trabalho deve ser diferenciado do ‘reconhecimento’ dos usuários, que é a gratidão” (p. 163). Ainda segundo a autora supracitada, “o usuário está mal situado para proferir os julgamentos de reconhecimento, pois tem como elemento para a construção de um ponto de vista apenas o seu interesse particular” (Molinier, 2013, p. 164).

No entanto, não concordamos com este ponto de vista colocado por Molinier (2013) acerca do julgamento de utilidade. Acreditamos sim, que os usuários estão aptos para julgar o trabalho prestado a eles, pois conforme defende Dejours (2004d), “a gratidão expressa e, mais geralmente, toda prova de utilidade do trabalho, toda constatação de um progresso para o qual se contribuiu” (p. 310) são consideradas formas de retribuição.

Esse reconhecimento dos usuários se apresenta para os conselheiros tutelares na forma de retribuições simbólicas, ou seja, gratidões, trocas afetivas durante as visitas aos domicílios dos usuários, abraços, telefonemas, de um tratamento carinhoso ou cumprimento nas ruas como forma de agradecer o trabalho feito para eles.

É o que me faz ainda ter força pra tá aqui. Não tem melhor do que você atender um caso e a pessoa chegar e dizer que tá satisfeita com o seu trabalho, agradecer, e você vê que você conseguiu mudar a vida daquela pessoa pra melhor, daquele adolescente, com orientação. Então, acontece assim. (P4)

Como já demonstramos anteriormente, saber que transformações positivas na vida dos usuários foram ocasionadas pela intervenção do CT, configura-se como uma vivência de prazer para os conselheiros tutelares estudados. Mesmo enfrentando situações de riscos, as que envolvem violência e abuso sexual de crianças e

adolescentes, além de entraves e inúmeras dificuldades no trabalho do CT, constatamos que os casos em que os conselheiros tutelares obtêm êxito e consequentemente um reconhecimento dos usuários, acabam sendo supervalorizados e sobrepostos às vivências de sofrimento.

Quando os conselheiros tutelares se sentem gratificados pelos usuários, assegura de forma mais sustentada o sentido de seu trabalho, pois é o resultado, o valor que o trabalho feito surtiu para alguém, para um outro. Isso acaba suscitando um sentido e um significado no exercício da função de conselheiro tutelar pois, o que move o trabalhador, apesar de todas as dificuldades enfrentadas, “é o desejo subjetivo fundamental de obter em retribuição do seu engajamento e de sua contribuição um benefício em termos de sentido para si” (Dejours, 2004c, p. 295).

Um fato que chamou bastante a atenção é que, alguns dos conselheiros tutelares entrevistados afirmaram que se sentiram também reconhecidos ao constatarem que a quantidade de votos obtidos na sua reeleição para o segundo mandato foi superior aos da eleição anterior, sinal então, para eles, de que parte da comunidade aprovou o trabalho feito como membro do CT. Talvez, para estes, a função de conselheiro tutelar tenha um viés mais político-partidário e se configure como um meio de ascensão ao cenário político da cidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como meta principal analisar a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares, direcionando a análise primeiramente para a organização e as condições de trabalho, passando pelas relações de trabalho existentes, as vivências de sofrimento e prazer e por último nos detendo sobre a dinâmica do reconhecimento. A partir das análises empreendidas sobre estas categorias acima mencionadas foi possível traçar algumas conclusões a respeito dos profissionais estudados.

Constatamos que, apesar de cada um possuir seu regimento interno, os quatro CTs apresentam características semelhantes no que diz respeito a organização do seu trabalho, ou seja, os horários, os plantões noturnos e as reuniões do colegiado estão prescritos de forma semelhante em todos os CTs, diferindo apenas na maneira como cada um elege seu presidente. Ficou claro também que os quatro CTs estão submetidos às mesmas condições de trabalho e que elas geram dificuldades na execução das tarefas: a falta de manutenção nos computadores que são imprescindíveis para a emissão da documentação, o combustível insuficiente para realizar as ocorrências externas e a ausência de uma equipe técnica para dar um atendimento especial aos usuários.

A capacitação oferecida aos conselheiros tutelares foi considerada como insuficiente para fazer frente as tarefas e os imprevistos que surgem. Eles afirmaram que o saber-fazer foi sendo adquirido na experiência de trabalho e não com o conhecimento advindo desta capacitação, oferecida uma única vez. As reuniões com o colegiado configuram-se como importantes fontes de aprendizado, pois é lá que eles podem discutir e trocar experiências com os demais sobre como realizar as tarefas, sendo os conselheiros tutelares veteranos as figuras essenciais na transmissão do saber-fazer. Nessa questão também devemos atentar para a função exercida pelas Escolas de

Conselhos que já estão em funcionamento em vários estados do Brasil. Partindo de uma iniciativa da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e do CONANDA, essas escolas têm como objetivo a formação continuada dos membros dos Conselhos Tutelares e CMDCAs. Em uma breve busca no site⁸ da SDH/PR observamos que um dos objetivos almejados é a uniformização dos cursos oferecidos nestas escolas. Considero este objetivo de grande importância para que não haja uma desigualdade na formação desses trabalhadores nos diferentes estados. No entanto, mais do que atender a demanda existente por capacitações continuadas, é importante frisar que qualquer programa de educação que venha a ser oferecido aos membros do CTs deverá priorizar os conhecimentos advindos da prática, abrindo espaço para a explanação e contribuição dos que já exercem a experiência de trabalho no CT.

No que diz respeito as relações de trabalho construídas entre os pares do mesmo CT, ficou claro que a própria reunião do colegiado – a coordenação – é o ponto de partida para a existência da cooperação entre eles, pois os casos são discutidos e posteriormente distribuídos nesta reunião, levando-se em consideração as competências e limitações singulares de cada membro do colegiado. Já a relação com as autoridades e com os policiais mostrou-se problemática, pois eles acabam transferindo algumas das suas atribuições para os conselheiros tutelares. Urge então a necessidade de que os delegados, juízes, promotores e policiais se conscientizem do seu papel diante dos casos em que os membros do CT também estão presentes, para que as atribuições e os limites de cada profissional sejam respeitados. Soa muito estranho ouvir que os próprios representantes da lei não põem em prática o que está prescrito sobre o seu dever.

⁸Recuperado em 14 de setembro, 2016, de <http://www.sdh.gov.br/assuntos/criancas-e-adolescentes/programas/fortalecimento-de-conselhos/as-escolas-de-conselhos>

O relacionamento com os usuários foi considerado como boa e tranquila. No entanto, alguns dos entrevistados relataram uma dificuldade que os próprios usuários causam a ações dos CTs quando não seguem as orientações dadas pelos conselheiros tutelares. A centralização do local de trabalho foi citada como causadora do distanciamento dos conselheiros tutelares com as pessoas das comunidades pertencentes a sua área de abrangência. Daí, como se trata de uma demanda dos conselheiros tutelares, seria interessante que essa questão sobre a centralização voltasse a ser discutida com as autoridades pertinentes, ou seja, na Câmara dos Vereadores da cidade.

No que diz respeito às vivências de sofrimento podemos afirmar que elas estão relacionadas aos entraves advindos de outros órgãos externos que dificultam/ou impedem as ações do CT, as situações de violência e riscos enfrentados no dia a dia de trabalho e também aos casos que envolvem violência contra crianças e adolescentes. A problemática dos entraves pode encontrar sua causa na ineficiência da rede de atendimento oferecida pela gestão municipal. Já a própria natureza das tarefas do conselheiro tutelar faz com que ele esteja sujeito as situações de violência e riscos no trabalho, bem como o contato com situações traumáticas que envolvem crianças e adolescentes.

As vivências de prazer estão relacionadas a constatação de um trabalho concluído que trouxe efeitos positivos na vida dos usuários e o reconhecimento advindo. A sensação de justiça suscitada pelas punições imputadas aos agressores das crianças e adolescentes atendidos, também foi mencionado por alguns dos entrevistados como uma vivência de prazer. Apesar dessas situações parecerem se sobrepor ao sofrimento, ainda devemos atentar para as possíveis consequências negativas que as vivências de sofrimento possam estar acarretando aos conselheiros tutelares num período de longo prazo. Pois sabemos que o sofrimento pode comprometer a saúde “quando o confronto

[com o real do trabalho] se torna intransponível e leva à repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável” (Dejours, 2004b, p. 304) e patológico para o trabalhador.

Um fato interessante de menção é que podem existir outros indicadores – tanto de prazer e de sofrimento – atuando no trabalho dos conselheiros tutelares, mas que, por razões também desconhecidas, ficaram ausentes nas entrevistas.

O reconhecimento dos pares e dos usuários estão presentes no trabalho dos conselheiros tutelares, sendo considerados também como fontes de prazer no trabalho. Carinhos, abraços, um convite para um café, telefonemas de agradecimento, são todos comportamentos dos usuários que os entrevistados consideraram como sendo fontes de reconhecimento, de prazer e que são capazes de revestir o trabalho de algum sentido.

No entanto, demos destaque também para a problemática da desvalorização do conselheiro tutelar pela sociedade e pelo gestor municipal. Os entrevistados afirmam que parte da sociedade enxerga na figura do conselheiro tutelar alguém que não trabalha, não tem função alguma e que isso se deve ao desconhecimento das atribuições do órgão CT. As ofensas recebidas através das redes sociais se mostraram preocupantes, pois também são vivenciadas como fontes de sofrimento e exemplos da desvalorização do trabalho do CT perante a sociedade. A mídia local foi apontada pelos participantes da pesquisa como propagadora da imagem negativa que a sociedade tem dos conselheiros tutelares, mas também como a única capaz de reverter essa situação. Abrir mais espaço nos programas de rádio e televisão para que os próprios conselheiros tutelares possam falar e veicular campanhas sobre o seu papel e suas atribuições, foi apontado pelos participantes da Restituição e Validação dos Resultados, como medidas cabíveis para sanar essa problemática do reconhecimento. Digiácomo (2016b) destaca a importância de “campanhas de orientação e de mobilização da opinião pública em torno

da causa da criança e do adolescente” (¶33). Essas ações funcionariam “na perspectiva de conscientizar a própria sociedade sobre o papel de cada um, na perspectiva de fazer com que todos compreendam a proposta da Lei nº 8.069/90 [ECA]”(Digiácomo, 2016b, ¶33).

Já a desvalorização do poder executivo municipal é sentida pelos entrevistados principalmente pela escassez de recursos financeiros para sanar os problemas das condições de trabalho já mencionadas. Nesse ponto é urgente que o gestor municipal reconheça o importante papel do CTs como órgão na defesa e proteção dos direitos da criança e do adolescente da sua cidade. Direcionar mais recursos financeiros para sanar os problemas das condições de trabalho até então oferecidas ao CTs e possibilitar maior poder e participação deste órgão na definição da lei orçamentária municipal, são medidas prementes para o funcionamento adequado dos CTs.

Todas as questões que foram discutidas até então precisam ser levadas em consideração para que a autonomia dos Conselhos Tutelares seja respeitada e posta em prática, visando tornar mais ágeis e efetivas suas ações. Dessa forma pode haver também uma transformação positiva na imagem que a sociedade tem do Conselho Tutelar e dos seus membros, e a diminuição da influência que outros órgãos ainda exercem sobre o trabalho dos conselheiros tutelares.

Porém, apesar das conclusões possíveis de serem tiradas através dos dados coletados, precisamos deixar claro as limitações que se apresentam nesta pesquisa, pois vale lembrar que as ações do pesquisador também estão à mercê do real do trabalho e nem sempre os objetivos incialmente traçados serão completamente contemplados.

Primeiramente é importante mencionar que não foi possível, através do método empregado, afirmar a existência de estratégias defensivas que poderiam estar sendo

utilizadas pelos conselheiros tutelares. Alguns poucos indícios foram encontrados durante as análises das entrevistas, mas não o suficiente para nos sentirmos seguros em afirmar que estratégias defensivas individuais ou coletivas estavam sendo utilizadas por eles para fazer frente ao sofrimento vivenciado.

Outra questão que merece maiores esclarecimentos diz respeito ao motivo da falta de união dos 20 conselheiros tutelares presentes na Casa dos Conselhos Tutelares para realizarem reuniões periódicas e reivindicar melhores condições de trabalho. Seria a incompatibilidade dos horários ou questões de ordem político-partidária envolvidas? O que podemos afirmar é que nesse ponto existe um paradoxo, pois ao mesmo tempo que almejam essa união entre todos os conselheiros tutelares, por outro lado eles também querem a descentralização do local de trabalho, ou seja, que cada CT passe a funcionar num bairro de sua área de abrangência, inviabilizando ainda mais um engajamento entre todos os colegiados.

Cabe aqui mencionar que um primeiro passo para a realização de reuniões com os diferentes conselheiros tutelares poderia passar a ser algo compulsório para todos os quatro CTs, da mesma forma que já são as reuniões com o colegiado. Porém, isso dependerá primeiramente da convergência de todos para aprovar e prescrever nos seus regimentos internos essa prática, definindo em comum acordo, o período, os horários e outras condições para a sua efetivação.

É preciso atentar também para o fato de que o mandato de conselheiro tutelar é provisório, contempla apenas alguns anos da vida de quem o exerce. Diante dessa característica do cargo, como o sujeito constrói sua identidade em torno da sua experiência de trabalho no CT?

Vale lembrar que alguns dos entrevistados deixaram claro o desejo de não mais concorrer a reeleições para conselheiro tutelar, mesmo tendo este direito. Para estes, diante de todos os problemas relatados nesta pesquisa, talvez o trabalho no CT não seja tão prazeroso assim e é encarado apenas como uma experiência passageira de trabalho ou simplesmente uma fonte provisória de salário. No entanto, a maioria dos entrevistados se queixou da restrição imposta pelo ECA (Brasil, 1990) sobre o limite do mandato e muitos afirmaram que ao término da experiência no CT – após dois mandatos seguidos ou a não reeleição – eles pretendem continuar realizando um trabalho junto ao público infanto-juvenil em outras instituições da cidade.

É preciso saber também em que medida as eleições que passaram a ser unificadas em todo o Brasil trarão benefícios aos Conselhos Tutelares. Essa mudança realmente trará uma visibilidade maior e positiva para os conselheiros tutelares na sociedade? Ou ela fomentará ainda mais uma associação da figura do conselheiro tutelar com os demais cargos eletivos do país, dando um caráter político-partidário ao órgão Conselho Tutelar? São questões novas e que necessitarão ainda de mais tempo para futuras respostas.

Daí, ressalvamos a importância de se realizar outros estudos que possam dirimir as dúvidas, refutar ou corroborar as análises aqui feitas, numa tentativa constante de trazer à tona novas reflexões e expandir o conhecimento sobre a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares no nosso país.

REFERÊNCIAS

- Andrade, J. E. de. (2000). *Conselhos Tutelares: sem ou cem caminhos?* São Paulo-SP: Veras.
- Athayde, M. (2005). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(3), 989-990.
- Avila, S. F. O., & Barcelos, J. D. M. (2012). Trabalho, reconhecimento e saúde mental.
- Baptista, M. V. (2012). Algumas reflexões sobre o sistema de garantia de direitos. *Serviço Social & Sociedade*, (109), 179-199.
- Brasil (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Senado.
- Brasil (1990). Lei Federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, Brasília: DF.
- Brito, J. C. de. (2006a). Trabalho prescrito. Em Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Observatório dos Técnicos em Saúde (Org.). *Dicionário da Educação Profissional em Saúde* (pp. 282-289). Rio de Janeiro-RJ: EPSJV.
- Brito, J. C. de. (2006b). Trabalho real. Em Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Observatório dos Técnicos em Saúde (Org.). *Dicionário da Educação Profissional em Saúde* (pp. 290-296). Rio de Janeiro-RJ: EPSJV.
- Bueno, M. & Macedo, K.B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *Estudos contemporâneos da subjetividade*, (2), 306-318.
- Bulhões, R. R. R. (2010). Criação e trajetória do conselho tutelar no Brasil. *Lex Humana*, (1), 109-131.
- Cadastro Nacional dos Conselhos Tutelares (2003). Em A. S. D. Soares (Org.). *Histórico, objetivos, metodologia e resultados*. Brasília-DF: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.
- Canguilhem, G. (2000). O normal e o patológico. Rio de Janeiro-RJ: Forense Universitária.
- Carreteiro, T. C. O., & Barros, V. A. (2014). Intervenção Psicossociológica. Em P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho: clínicas do trabalho* (pp. 102-128). São Paulo-SP: Atlas.
- Castro, N. T., Toledo, A. H. F., & Andery, A. M. N. (2010). Tramas do cotidiano: a psicodinâmica do trabalho em um conselho tutelar. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(3), 662-675.

Classificação Brasileira de Ocupações (2010). CBO-2010: 3^a edição. Brasília-DF: Ministério do Trabalho e Emprego.

Clot, Y (2006). A função psicológica do trabalho. Petrópolis-RJ: Vozes.

Conanda - Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (2014).

Resolução n. 170 de 10 de dezembro de 2014. Altera a Resolução nº 139, de 17 de março de 2010 para dispor sobre o processo de escolha em data unificada em todo o território nacional dos membros do Conselho Tutelar. Brasília-DF: Conanda.

Cozby, P. C. (2003). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo-SP: Atlas.

Daniellou, F., Simard, M., & Boissières, I. (2010). *Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estado da arte*. Toulouse, França.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo-SP: Cortez.

Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo-SP: Fundap: EAESP/FGV.

Dejours, C. (2004a). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104) Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF, Paralelo 15.

Dejours, C. (2004b). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-126) Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF, Paralelo 15.

Dejours, C. (2004c). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 277-299) Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF, Paralelo 15.

Dejours, C. (2004d). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 303-316) Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília, Paralelo 15.

Dejours, C. (2004e). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 197-242) Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF, Paralelo 15.

Dejours, C. (2004f). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.

Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro-RJ: Editora FGV.

- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro-RJ: Editora FGV.
- Dejours, C. (2009a). A carga psíquica do trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, C. Jayet, & M. I. S. Betiol (Coords.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo-SP: Atlas.
- Dejours, C. (2009b). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? *Revista CULT*, 139, 49-53.
- Dejours, C. (2011a). O trabalho como enigma. Em S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 151-166). Rio de Janeiro-RJ: Fiocruz; Brasília-DF, Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho*. Brasília-DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília-DF: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, C. Jayet, & M. I. S. Betiol (Coord.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 120-145). São Paulo-SP: Atlas.
- Dejours, C., & Jayet, C. (1994). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo – metodologia aplicada a um caso. Em C. Dejours, E. Abdoucheli, C. Jayet, & M. I. S. Betiol (Coord.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 67-118). São Paulo-SP: Atlas.
- Digiácomo, M. J. (2016a). O Conselho Tutelar e o adolescente em conflito com a lei. Recuperado em 14 de setembro, 2016, de http://www.mppr.mp.br/arquivos/File/Conselho_Tutelar_e_adolescente_em_conflito_com_a_lei.pdf
- Digiácomo, M. J. (2016b). O Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente à luz da política de atendimento idealizada pela Lei nº 8.069/90. Recuperado em 14 de setembro, 2016, de <http://www.criancamppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=1590#nota6>
- Digiácomo, M. J., & Digiácomo, I. A. (2013). Estatuto da Criança e do Adolescente anotado e interpretado. Curitiba-PR. Ministério Público do Estado do Paraná.
- Ferreira, J. B. (2011). *Do poema nasce o poeta: criação literária, trabalho e subjetivação*. Rio de Janeiro-RJ: 7Letras.
- Ferreira, J. B., & Mendes, A. M. (2003). Trabalho e Riscos de adoecimento: o caso dos Auditores fiscais da previdência Social Brasileira. Brasília: Ler, Pensar e Agir.

- Garcia, E. M. B. (n.d.). Conselheiro Tutelar e a impossibilidade de concessão de “licença remunerada para atividades políticas”. Recuperado em 14 de setembro, 2016, de http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/infanciahome_c/conselhos_fundos_orcamento/ct_doutrina/Impossibilidade.Concess%C3%A3o.Licen%C3%A7a%20Remunerada.doc
- Gernet, I. (2011). Psicodinâmica do reconhecimento. Em Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., Morrone, C. F., & Facas, E. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínicas do trabalho temas, interfaces e casos brasileiros* (p. 61-26). Curitiba-PR: Juruá.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. Em P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 61-70). São Paulo-SP: Atlas.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2010). *Compreender o trabalho para transformá-lo*. São Paulo-SP: Edgard Blucher.
- Henry, M. (2004). La barbarie. Paris: Press Universitaires de France.
- Lancman, S., Sznelwar, L. I., Uchida, S. & Tuacek, T. A. (2007). O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 11(21), 79-92.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 6, 77-88.
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre-RS: Artmed.
- Lei n. 12.696 (2012). Altera os arts. 132, 134, 135 e 139 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), para dispor sobre os Conselhos Tutelares. Diário Oficial da União. Brasília, Distrito Federal.
- Liberati, W. D., & Cyrino, P. C. B. (2003). *Conselhos e Fundos no Estatuto da Criança e do Adolescente*. São Paulo-SP: Malheiros.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christophe Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília-DF, 13 (1-3).
- Mendes, A. M. (2007a). Pesquisa em Psicodinâmica: a clínica do trabalho. Em A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 65-88) São Paulo-SP: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Em A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48) São Paulo-SP: Casa do Psicólogo.

- Mendes, A. M., & Muller, T. C. (2013). Prazer no trabalho. Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 289-292) Curitiba-PR: Juruá.
- Mendes, A. M., & Tamayo, Á. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39-46.
- Mendonça, J. R. M. (2013). *A dinâmica prazer-sofrimento no trabalho dos conselheiros tutelares no interior da Paraíba*. (Monografia, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande). Recuperado em 09 de agosto, 2015, de <http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2291/PDF%20-%20Jos%C3%A9%20Rivandro%20Martins%20Mendon%C3%A7a.pdf>
- Merlo, A. R. C. (2010). Psicodinâmica do Trabalho. Em M. G. Jaques, & W. Codo. *Saúde Mental & trabalho: leituras*. (pp. 130-142) Petrópolis-RJ: Vozes.
- Merlo, A. R. C, Bottega, C. G., & Magnus, C. N. (2013). Espaço público de discussão. Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 147-151) Curitiba-PR: Juruá.
- Messias, E. (2013). Conselhos de direitos e tutelares: juntos pela efetivação dos direitos de crianças e adolescentes. Em H. Miranda (Coord.). *Quer um conselho: a trajetória dos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Tutelares no Brasil*. (pp. 39-52). Recife-PE: Liceu
- Milani, R. G., & Loureiro, S. R. (2008). Famílias e violência doméstica: condições psicosociais pós ações do conselho tutelar. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 28(1), 50-67.
- Molinier, P. (2013). O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento criativo e patogênico Em F. O. Vieira, A. M. Mendes, A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-419) Curitiba-PR: Juruá.
- Moreira, M. C. N., Bastos, O. M., Bastos, L. C., Soares, A. H. R., Souza, W. S., & Sanchez, R. N. (2014). Violência contra crianças e adolescentes com deficiência: narrativas com conselheiros tutelares. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(9), 3869-3878.
- Nascimento, A. F., Garavelo, M. I., Kohls, M. E. C., Cavalcante, F. G., Silva, H. O., Guimarães, C. de. F., ... Pereira, L. M. (2009). Conselhos tutelares. Em S. G. Assis (Org.). *Teoria e prática dos conselhos tutelares e conselhos dos direitos da criança e do adolescente* (pp. 139-224). Rio de Janeiro-RJ: Fundação Oswaldo Cruz.
- Nascimento, J. A., & Gameiro, T. G. S. (2013). Um sistema para garantir direitos humanos de crianças e adolescentes. Em H. Miranda. (Coord.). *Quer um conselho: a trajetória dos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente e Tutelares no Brasil*. (pp. 39-52). Recife-PE: Liceu.

Neto, S. (2014). Pósfácio. Em H. Miranda. (Coord.). *Novos Desafios dos Conselheiros Tutelares: instrumento de orientação metodológica* (pp. 81-83). Recife-PE: Liceu.

Nogueira, S. T. O., & Brasil, K. T. R. (2013). O lugar do reconhecimento no trabalho docente. *Revista EXITUS*, 3(2), 93-107.

Nouroudine, A. (2004). Risco e atividade humana: acerca da possível positividade aí presente. Em M. Figueiredo; M. Athayde; J. Brito & D. Alvarez (Orgs.). *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 37-62). Rio de Janeiro-RJ: DP&A.

Oliveira, R. P. de, & Nunes, M. O. (2008). Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 22-34.

Pestana, D. (2011). *Manual do conselheiro tutelar: da teoria à prática*. Curitiba-PR: Juruá.

Poletto, L. B. (2013). *Institucionalização de crianças e adolescentes em Caxias do Sul: narrativas sobre as trajetórias de vida de egressos de medida de proteção (1990-2011)*. (Dissertação, Universidade de Caxias do Sul). Recuperado em 4 de junho, 2015, de <https://repositorio.ucs.br/jspui/bitstream/11338/464/1/Dissertacao%20Let%C3%ADcia%20Borges%20Poletto.pdf>

Polizelli, D. V., & Amaral, V. A. (2008). Conselho tutelar: constituição, características e funções. *Revista de Direito Público*. 3(3), 127-143.

Santos, B. R. do, Torres, A. S., Nicodemos, C., & Deslandes, S. F. (2009). Desenvolvimento de paradigmas de proteção para crianças e adolescentes brasileiros. Em S. G. Assis (Org.). *Teoria e prática dos conselhos tutelares e conselhos dos direitos da criança e do adolescente* (pp. 19-66). Rio de Janeiro-RJ: Fundação Oswaldo Cruz.

Sêda, E. (1999). *A a Z do Conselho Tutelar*. Rio de Janeiro-RJ: Adês.

Silva, G. M. da, & Sá, C. A. C (2012). *Cidadãos crianças, cidadãos adolescentes: a construção das políticas públicas nas conferências lúdicas*. São Paulo-SP: Livraria LMC Ltda.

Sousa, E. S. de. (2008). *Guia Prático do Conselheiro Tutelar*. Goiânia-GO: Escola Superior do Ministério Público de Goiás.

Tamayo, Á., & Mendes, A. M. (1999). Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. Em *Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Anais eletrônicos... Rio de Janeiro-RJ: ANPAD.

Turato, E. R. (2003). Tratado de metodologia da pesquisa clínico-qualitativa. Petrópolis-RJ: Vozes.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, _____, em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa “A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS CONSELHEIROS TUTELARES DE CAMPINA GRANDE-PB”.

Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos:

- O trabalho intitulado A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS CONSELHEIROS TUTELARES terá como objetivo geral analisar a atividade de trabalho dos conselheiros tutelares de uma cidade paraibana.
- Ao voluntário só caberá a autorização para responder às entrevistas, que serão gravadas e posteriormente transcritas, e não haverá nenhum risco ou desconforto ao voluntário.
- Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial, revelando os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução de Nº 466 de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.
- O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.
- Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial. Por ocasião da publicação dos resultados seu nome será mantido em sigilo.
- Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.

Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica pelo telefone (83) 9655 5669, com José Rivandro Martins Mendonça (jose_rivandro@hotmail.com) ou entrar em contato com o CEP/CCS/UFPB – Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – Campus I – Cidade Universitária – 1º andar – CEP 58051 900 – João Pessoa/PB, Telefone (83) 3216 7791 – email: eticaccsufpb@hotmail.com.

Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados com o pesquisador.

Vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.

Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, data e assino este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____/_____/_____

Assinatura do pesquisador responsável

Assinatura do participante

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA Nº. _____.

DATA: ____ / ____ / ____

TURNO: () Manhã. () Tarde.

Nome: _____. Zona: _____.

Idade: _____.

Sexo: () Masculino. () Feminino.

Situação Conjugal: () Solteiro. () Casado. () Divorciado.

Possui Filhos? () Sim. () Não. / Quantos? _____.

Mora com eles? () Sim. () Não.

Escolaridade: _____.

Renda: _____. Tempo na instituição: _____.

- 01) Fale um pouco sobre como surgiu o desejo de se tornar um(a) conselheiro(a) tutelar.
- 02) Quais as características pessoais que você considera essenciais para um(a) conselheiro(a) tutelar?
- 03) Que atividades você desenvolve no seu dia a dia como conselheiro(a) tutelar?
- 04) Como você lida com as funções/tarefas estabelecidas?
- 05) Fale um pouco sobre as capacitações que você recebeu. Você achou suficiente?
- 06) O que você gosta no trabalho?
- 07) O que te causa desconforto no trabalho?
- 08) O que você considera mais difícil de realizar no seu trabalho?
- 09) Como você age, o que você faz frente às dificuldades no dia a dia do seu trabalho?
- 10) O que você gostaria de mudar no seu trabalho?
- 11) Como você avalia a relação com os representantes dos órgãos que são parceiros do Conselho Tutelar (juiz, promotor, delegado, diretores escolares, etc)?
- 11) Como você avalia sua relação com os colegas do seu colegiado?
- 12) Como você avalia a relação com os conselheiros tutelares das outras regiões?
- 13) Como você avalia sua relação com os usuários do serviço?
- 14) Você se sente criticado pelo trabalho que realiza? Por quem?
- 15) Você se sente reconhecido pelo trabalho que realiza? Por quem?
- 16) Relate uma situação difícil que você enfrentou no trabalho e o que fez para solucioná-lo.
- 17) Quais os seus planos para o futuro, após seu mandato como conselheiro(a) tutelar?
- 18) O que você acha que essa experiência aqui no Conselho Tutelar vai trazer para sua vida?

APÊNDICE C

CONVITE: RESTITUIÇÃO E VALIDAÇÃO

CONVITE

Convido todos os Conselheiros Tutelares para participarem da última etapa da pesquisa “*A Análise da Atividade de Trabalho dos Conselheiros Tutelares*” que se realizará no dia **06/08/2015 (quinta-feira) às 15 horas** na Sala de Reuniões/Casa dos Conselhos. Nesse breve encontro iremos discutir os resultados da pesquisa supracitada e também suscitar reflexões acerca do papel do Conselheiro Tutelar em nossa sociedade.

Conto com a indispensável colaboração de todos.

Atenciosamente,

José Rivandro Martins Mendonça

Graduado em Psicologia pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba – UFPB
Membro do Núcleo de Pesquisa Psicologia Social: Trabalho e Subjetividade
(jose_rivandro@hotmail.com)



ANEXOS

ANEXO 1 – Certidão de Aprovação do Comitê de Ética



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

C E R T I D Ã O

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou por unanimidade na 1^a Reunião realizada no dia 19/02/2015, o Projeto de pesquisa intitulado: **“A ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO DOS CONSELHEIROS TUTELARES DE CAMPINA GRANDE/PB”**, do pesquisador José Rivandro Martins Mendonça. Protocolo 0645/14. CAAE: 392027174.6.0000.5188.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à apresentação do resumo do estudo proposto à apreciação do Comitê.

Andrea M. O. Lima
Andrea Márcia da C. Lima
Mat. SIAPe 1117510
Secretaria do CEP-CCS-UFPB

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba
Campus I – Cidade Universitária - 1º Andar - CEP 58051-900 – João Pessoa – PB
Tel: (83) 3216 7791 – E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com