



LSPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

“E DO MONITOR, QUEM CUIDA?”

UM ESTUDO FENOMENOLÓGICO DA EXPERIÊNCIA
DE SER MONITOR NUMA INSTITUIÇÃO DE
ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS E JOVENS

JOANA GASPAR LOBO

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR VÍTOR AMORIM RODRIGUES

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR VÍTOR AMORIM RODRIGUES

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Clínica

2016

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Vítor Amorim Rodrigues apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre
na especialidade de Psicologia Clínica.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Vítor Amorim Rodrigues pelo acompanhamento, apoio e rigor científico ao longo deste ano tão complicado e pela valorização feita nesta última fase.

Ao João, por ser o melhor do mundo. Por me ensinar desde que nasceu, a ver a vida com outros olhos, por me fazer querer ser melhor todos os dias, por fazer de mim, a melhor amiga dele. Por ser o melhor irmão e o melhor amigo que eu poderia ter.

Aos meus pais, por me terem dado a oportunidade de tirar este curso. Pelos sacrifícios árduos que fizeram, e continuam a fazer para que eu e o meu irmão possamos ser felizes e concretizar os nossos sonhos. Por me ensinarem que de nada vale ter uma formação superior se não dizemos bom dia a quem o merece ouvir. Por andarem ao meu lado, desde sempre com a certeza de que será sempre assim.

À avó Maria, pelas incontáveis histórias de vida. Pelas milhares de brincadeiras, e uma dose infinita de paciência. Pelos valores passados, e por ser quem eu quero ser quando crescer. Obrigada pelo Amor.

Ao avô Gaspar, por ter sido o pilar da família. Por ser um exemplo de generosidade, e dedicação. Obrigada, por me ensinar pela primeira vez, o que a palavra saudade significa.

À Soraia, por ser a minha pessoa. Por ter embarcado numa viagem atribulada comigo, mesmo sem saber o que estaria à nossa frente, e por continuar do meu lado.

Aos meus tios, Luísa e Flôr, por estarem sempre presentes, com palavras sábias. Obrigada pelos melhores pequenos-almoços do mundo e por me mostrarem que o amor pode ser para sempre.

Ao Alex, pelas brincadeiras de infância que se transformaram em conversas de adultos. Pelas primeiras traquinices, e pelas noites de pijama. Pelo verão passado naquela casa branca, que guardo como uma memória eterna.

À Tia Fernanda, ao Tio Carlos, ao Diogo e ao Tiago por se manterem por perto quando a vida nos obrigou a ficar longe.

À Tia Rosa e ao Tio Alex, por serem os tios mais novos, com tudo o que isso significa.

À Prima Elsa e Susana, por serem um exemplo a seguir.

À Andreia por ser a minha melhor amiga. Com quem as horas e conversas partilhadas nunca hão de ter um fim ou limite. Por toda a partilha de frustrações, que nos assolaram nesta última fase da vida académica, ou somente pelos risos que dão sentido à vida. Por tudo aquilo que me deu. Por ser quem é. Ao Gonçalo, que a faz feliz, e por ser um “bónus” para manter perto do coração.

À Filipa, por ter estado lá, desde o 1º semestre até ao último. Por todos os risos, por todos os momentos. Por ser a primeira, a fazer com que o ISPA, fosse mais do que uma faculdade. A quem um obrigada, nunca será suficiente, no entanto nunca será necessário.

À Família de Torres Vedras que me permitem ter uma segunda casa. À Teca, por ser a melhor do mundo, por mostrar que podemos ser quem somos, com a certeza de que não estaremos sozinhos. Por anos, de partilha e amizade incondicional que resiste tudo, principalmente aos irritantes 50 km que nos separam. Ao Sr. Vítor, por ser como um segundo pai em tantos momentos. Pelas conversas tidas, e princípios passados. Por ser um exemplo de ser Humano. À tia Minita que está por trás deste grande homem, e por ser a luz condutora de uma família extraordinária. À Ana por ser alguém ter espírito inigualável que me faz sentir confortável e segura. À Joana por ser alguém de quem guardo um carinho muito grande, sem ser preciso muitas palavras. À Lígia pela quantidade gigante de risos que me faz ter. Obrigada a todos vocês, por serem mais um motivo que me faz voltar vezes sem conta ao Oeste. Obrigada por me darem uma segunda casa longe da minha, mas perto de mim.

Ao André Ferreira pela genuidade. Pelas palavras sinceras trocadas em todo o tipo de momentos. Por me dar a segurança de que só agora é o começo.

À Joana Filipa, por me mostrar que as boas amizades se podem manter ao longo do tempo. Pelos conselhos, noites, conversas. Por tudo. Ao Afonso por a tornar mais maravilhosa ainda, e por se tornar muito mais que o namorado da amiga.

À Mónica, Patrícia, Tiago, e Mendanha, por serem estáveis ao longo do tempo. Por terem crescido ao meu lado e comigo, durante anos. Pelas primeiras experiências que tivemos em conjunto. Por me mostrarem que apesar de cada um ter o seu caminho, há sempre tempo e espaço, para os que importam. Obrigada a vocês, que de certa forma impulsionaram todo o meu crescimento pessoal e académico. Levo-vos para sempre.

Ao BIPP, por me ter proporcionado a certeza do que quero fazer para o resto da minha vida. A todas as crianças institucionalizadas que me deram o prazer de trabalhar com elas, de lhes oferecer momentos fantásticos, e sobretudo por me darem, a mim, muito mais do que lhe dei. A todas as crianças com necessidades especiais, que me deram muito mais do que eu alguma vez poderei expressar. Ao Francisco, por ter mudado a minha vida em muitos sentidos. Obrigada pelo seu sorriso, diferente de todos os outros. A todos aqueles, que trabalham comigo nesta Associação. Pelos inúmeros conhecimentos partilhados, momentos, e sorrisos que proporcionámos juntos e vivemos juntos. À Catarina Bento, Sara Duarte, Rita Ávila, Jota, Vanessa, Rita Navalho, e tantos outros, por tal como eu, escolherem a Inclusão.

A todas as crianças e jovens institucionalizados, pela coragem de enfrentarem tudo e todos, pelas mais variadas razões. Aos monitores destas instituições, principalmente aos participantes deste tudo, pelo seu trabalho e dedicação.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal, explorar e compreender a experiência subjetiva dos monitores que trabalham em instituições de acolhimento de crianças e jovens. Desta forma, é através da visão e dos sentimentos dos monitores, que se visa investigar o sentido da experiência deste fenómeno. A metodologia aplicada insere-se numa investigação qualitativa, de natureza fenomenológica. É utilizado o método de Amedeo Giorgi, para que seja possível conseguir uma descrição final com os constituintes essenciais e invariáveis desta experiência subjetiva. A amostra é constituída por 3 participantes, do sexo masculino e feminino, com idades compreendidas entre os 36 e 39 anos. Os resultados deste estudo indicam que estes monitores têm sentimentos positivos em relação às crianças e jovens institucionalizados, no entanto existe um sofrimento psicológico associado ao trabalho que desempenham. O cansaço físico e psicológico, e sentimentos de insatisfação/frustração estão relacionados não só com as crianças e jovens institucionalizados, mas também com as próprias instituições e com os colegas de trabalho. Existe também uma necessidade de apoio por parte destes monitores, e é sentido por estes que a vida profissional tem um impacto na sua vida pessoal. Por último, a crença de quem nem todas as pessoas podem desempenhar as funções de monitor e a mudança na forma de estar e ser no mundo após vivenciar esta experiência, representa outro constituinte essencial desta experiência.

Palavras-chave: Institucionalização de menores, Instituições de acolhimento de crianças e jovens, Monitores de instituições de acolhimento de menores, Método Fenomenológico de Amedeo Giorgi, Experiência vivida.

ABSTRACT

The present study has as main objective, to explore and to understand the subjective experience of the monitors that work in institutions of children and adolescents. In this way, it is through the vision and the feelings of the monitors that it is sought to investigate the meaning of the experience of this phenomenon. The applied methodology is part of a qualitative research of a phenomenological nature. The method of Amedeo Giorgi is used, so that a final description can be obtained with the essential and invariable constituents of this subjective experience. The sample consisted of 3 participants, male and female, aged 36 and 39 years of age. The results of this study indicate that these monitors have positive feelings regarding institutionalized children and adolescents, but there is psychological suffering associated with the work they perform. Physical and psychological fatigue and feelings of dissatisfaction / frustration are related not only to institutionalized children and adolescents, but also to one's own institutions and co-workers. There is also a need for support from these monitors, and it is felt by these that professional life has an impact on their personal life. Finally, the belief that not all people can play the role of monitor and the change in the way of be and being in the world after experiencing this experience are another essential constituent of this experience.

Key Words: Institutionalization of minors, Institutions for the care of children and adolescents, Monitors of institutions for child care, Phenomenological Method of Amedeo Giorgi, Lived experience.

Índice

AGRADECIMENTOS	III
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I.....	2
ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	2
Institucionalização de menores.....	2
Instituições de Acolhimento de menores.....	4
O monitor nas instituições de menores	6
CAPÍTULO II.....	14
METODOLOGIA.....	14
Objetivo do Estudo.....	14
Participantes	14
Material.....	15
Procedimentos	15
Investigação qualitativa.....	16
Método Fenomenológico	17
Método Fenomenológico de Amedeo Giorgi	18
CAPÍTULO III.....	20
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	20
Descrição da Estrutura Geral de Significado.....	20
Constituintes Essenciais e Variações Empíricas	21
CAPÍTULO IV	37
DISCUSSÃO.....	37
Diálogo com a Literatura	37
CAPÍTULO V	44
CONCLUSÃO	44
Considerações finais	44
Limitações do Estudo e Propostas de Investigação e Intervenção	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS.....	53
ANEXO A – TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P1	54

ANEXO B – TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P2	99
ANEXO C– TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P3	130
ANEXO D- CONSENTIMENTO INFORMADO	154
ANEXO E- QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO	156

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Análise dos Constituintes Essenciais e das Variações Empíricas.....	33
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Relação dos Constituintes Essenciais da Experiência de ser monitor numa instituição de acolhimento de crianças e jovens	43
---	----

INTRODUÇÃO

Este estudo é elaborado no âmbito da Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica no ISPA-Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais, e da Vida e está enquadrado no contexto de uma investigação qualitativa, com uma leitura fenomenológica através do método de Amedeo Giorgi. O presente estudo tem como principal objetivo a descrição e compreensão da experiência subjetiva dos sujeitos que exercem a função de monitores em instituições de acolhimento de crianças e jovens.

São muito poucas as pesquisas que dão voz a estes profissionais que desempenham funções tão complexas e importantes, e existe uma necessidade de desenvolvimento de conhecimentos acerca desta área, uma vez que a problemática da institucionalização de menores é um tema de uma grande importância social, dado ao número elevado de crianças e jovens institucionalizados, e à preocupação que está relacionada com a qualidade que é oferecida nas instituições, e por isso a motivação de âmbito académico.

Considerando as particularidades da presente Dissertação de Mestrado, houve necessidade de realizar uma revisão bibliográfica com base nas temáticas da Institucionalização de menores, Instituições de Acolhimento de menores e acerca do papel do monitor nestas instituições, presentes no enquadramento teórico no Capítulo I.

No Capítulo II, será exposta a metodologia utilizada, o objetivo do estudo, os participantes, o material e procedimentos utilizados. Neste capítulo foi elaborada uma síntese breve e enquadramento sobre o método qualitativo e o método fenomenológico de Amedeo Giorgi.

De seguida, no Capítulo III, serão apresentados os resultados da experiência e a sua análise. Nos resultados, será possível encontrar a estrutura geral dos significados psicológicos, bem como uma descrição e análise dos constituintes essenciais da experiência e as suas variações empíricas.

No Capítulo IV serão discutidos os resultados, através de um diálogo com a literatura existente.

Por fim, no Capítulo V será apresentada uma conclusão, bem como as limitações encontradas no presente estudo, e potencialidades e propostas de investigação e intervenção.

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Institucionalização de menores

Durante vários séculos, as instituições infantis tinham a intenção política de esconder ao olhar público o abandono das crianças e maus-tratos por parte das famílias uma vez, que era considerado contra a ordem social e dignidade humana. Formularam-se então políticas que iam de encontro à temática de uma infância desprotegida, nomeadamente de crianças órfãs, pobres e abandonadas. Esta ideia influenciou a opinião de que perante situações de risco infantil tais como acontecimentos que são causadores de stress na família (Cole e Cole, 2003), ou estilos parentais permissivo, autoritário ou indiferente (Weber, Prado, Viezzer e Brandenburg, 2004), o acolhimento de crianças em instituições é a medida mais adequada.

A partir do séc. XX, começou a existir uma verdadeira preocupação com a infância e adolescência. O conhecimento científico das áreas de Pediatria e Psicologia da Criança e Educação criou uma sensibilidade para os problemas relacionados com as crianças e jovens, e segundo Martins (2005) originou uma representação mediática crescente, de situações que revelam uma infância desprotegida, bem como crianças que crescem e vivem em ambientes que são consideradas situações de risco e que passam a ser importantes para que as crianças possam ter um percurso de desenvolvimento considerado equilibrado e saudável.

As instituições de acolhimento sempre existiram, uma vez que os maus-tratos, bem como o abandono na infância, esteve sempre presente na história da Humanidade. No entanto estas não foram as únicas razões que levaram à existência de instituições, uma vez que a institucionalização era vista como sendo a forma mais adequada para educar as crianças, uma forma de as preparar para a vida, em determinadas épocas.

A Declaração dos Direitos da Criança do Conselho da União Internacional de Proteção à Infância, de 1923, conhecida como Declaração de Genebra, anuncia que as crianças têm o direito de ser protegidas, ajudadas, tratadas, alimentadas, educadas, recolhidas se abandonadas ou órfãs e colocadas em condições de se desenvolverem de forma normal nos planos material, moral e espiritual, independentemente da sua raça, nacionalidade ou crença, sempre com respeito pela integridade da família.

De acordo com os princípios e normas que estão presentes na Constituição da República Portuguesa, e na Convenção sobre os Direitos das Crianças, quando temporariamente ou definitivamente estas se encontram privadas do seu meio familiar, têm direito a proteção e

atenção privilegiada. Desta forma, compete então ao Estado ter um cuidado e atenção sistemático, com objetivo de melhorar as condições que concorrem para o cumprimento deste direito fundamental.

Existem duas vertentes que determinam a institucionalização de crianças e adolescentes em Portugal: promoção e proteção de crianças e adolescentes que são vítimas de abusos e/ou negligência; e institucionalização de jovens que cometem atos que são considerados crimes.

Sandomingo (1998) elaborou uma classificação dos mecanismos institucionais em função da população, tendo em conta dois grandes tipos: a situação de desproteção social e situação de conflito social. A situação de desproteção social, diz respeito aqueles que devem assegurar o normal desenvolvimento normal e harmonioso do menor, quando este não tem uma família que o acolha, ou então quando não estabelece com a mesma os vínculos adequados. A situação de conflito social tem a ver com aqueles que acolhem os menores, que têm através do Tribunal de Menores, medidas de internamento.

Estão atribuídas responsabilidades de substituição temporária da família, ao acolhimento institucional. Estas responsabilidades e cuidados devem ter em consideração a idade da criança ou jovem, bem como o seu género, percurso de vida, origem social e características individuais e de personalidade. São ao nível das necessidades básicas e de saúde, e ao nível educativo, escolar, social, jurídico e moral. Existe ainda a responsabilidade de tentar amenizar o mais possível as consequências negativas que estão ligadas a uma experiência de uma situação de perigo e da separação.

Quando se consegue verificar que a família não consegue desempenhar uma função de apoio e proteção, ou seja, quando as crianças correm o risco de sofrer mazelas quer ao nível do seu desenvolvimento, como do bem-estar, torna-se imperativo que se tenham medidas de proteção, como por exemplo o acolhimento das mesmas (Brito & Koller, 1999). A família tem um papel insubstituível e principal no processo de desenvolvimento da criança, mas quando não reúne as condições emocionais, afetivas e materiais para o garantir, a separação da criança ou jovem do seu meio familiar é imposta, mesmo que seja uma situação temporária, recorrendo então ao acolhimento institucional ou familiar.

A violência dentro do seio familiar e as situações de risco, são consideradas por Loos, Ferreira e Vasconcellos (1999), as principais causas para a institucionalização infantil. Segundo estes autores, as crianças com sequelas emocionais e sociais manifestam atitudes defensivas, perante ambientes que possam sentir como ameaçadores, despoletando sinais de desconfiança, agressividade, baixa auto estima e sentimentos de culpa, uma vez que embora tenham sido

retiradas às suas famílias, onde os vínculos podiam ser perturbados, eram mesmo assim, os únicos referenciais que tinham.

Siqueira & Dell’Aglia (2006) apontaram alguns fatores que promovem a proteção das crianças, tais como a vinculação afetiva entre as crianças e os funcionários, sentimento de proteção, compreensão e respeito pelas histórias pessoais de cada indivíduo, etc., de forma a que as crianças consigam estabelecer novas relações, para que tenham contacto com uma estrutura organizada.

Espera-se que existam fatores de proteção nas instituições de acolhimento, no entanto também podem haver fatores de risco. Yures, Miranda & Cuello (2004) identificaram alguns aspetos que podem tornar uma instituição, num fator de risco, são eles: acolhimento inadequado de uma criança quando esta chega à instituição, rotatividade de funcionários, falta de atividades planeadas, hostilidade entre crianças e monitores, haver um cuidador para várias crianças, falta de investimento emocional e práticas educativas coercivas.

Webber e Kossobudzki (1996) afirmaram que os vínculos são uma referência primária, que tornam possível que a criança crie uma conceção de si mesma e do mundo. Quando os laços afetivos não são estruturados, podem ter repercussões futuras a nível do comportamento do sujeito, que podem influenciar a forma como este se relaciona com os outros e com o mundo em geral (eg. autoestima). Webber (1999) apontou o tratamento massificado e despersonalizado, as transferências para outras instituições, o numero elevado de crianças em situação de institucionalização, e a quebra de ligação da criança em relação à sua família e comunidade, como fatores impossibilitantes de se formar e manter vínculos dentro de uma instituição.

Segundo o relatório de caracterização anual da situação de acolhimento das crianças e jovens (CASA) de 2014, existem 8.600 crianças que se encontram em situações de acolhimento.

Instituições de Acolhimento de menores

Conforme o que está regulamentado na Lei de proteção de crianças e jovens em perigo (Lei n.º 4/2015, de 08/09), doravante designada LPCJP uma das medidas de promoção e proteção de crianças e jovens legalmente admissíveis é o acolhimento em instituição. Este acolhimento consiste na colocação da criança ou do jovem aos cuidados de uma entidade que disponha de instalações e equipamento de acolhimento permanente e de uma equipa técnica que lhes garantam os cuidados adequados às suas necessidades e lhes proporcionem condições que permitam a sua educação, bem-estar e desenvolvimento integral (artigo 49º).

Segundo a LPCJP as instituições de acolhimento necessitarão de ter condições que garantam os cuidados adequados às necessidades das crianças e jovens que lá residem e providenciar-lhes bem-estar, educação e desenvolvimento integral. A intervenção das instituições deve então ser especializada, de forma a proporcionar modelos educativos que sejam adequados, e para promover relações afetivas de tipo familiar, uma vida diária personalizada e por fim, a sua integração da comunidade. O funcionamento destas instituições deverá ser feito em regime aberto, possibilitando assim - de acordo com os horários estipulados e caso não hajam indicações em contrário - a entrada e saída livre da criança ou jovem, bem como visitas dos seus familiares.

A Lei afirma que as casas de acolhimento podem organizar-se por unidades especializadas: Casas de Acolhimento para resposta em situações de emergência, Casas de Acolhimento para resposta a problemáticas específicas e necessidades de intervenção educativa e terapêutica evidenciadas pelas crianças e jovens a acolher; Apartamentos de Autonomização para o apoio e promoção de autonomia dos jovens (artigo 50.º da LPCJP). Além destas referências, a Lei contempla também que instituições que desenvolvem respostas residenciais, na área da educação especial ou saúde, podem executar medidas de acolhimento residencial (fundamentadas e no tempo estritamente necessário) relativamente a crianças ou jovens com deficiência permanente, doenças crónicas de carácter grave, perturbação psiquiátrica ou comportamentos aditivos, sempre garantindo os cuidados socioeducativos e terapêuticos a prestar no âmbito da execução da medida.

Baseada numa teoria desenvolvida por Del Valle e Fuertes (2000), Gomes (2010) identifica dez princípios fundamentais para a promoção de um acolhimento residencial de qualidade: a individualidade, o respeito pelos direitos das crianças e das suas famílias, a adequada cobertura das necessidades básicas da criança, a escolarização e alternativas educativas, a integração social, os cuidados de saúde, segurança e proteção, a preparação para a autonomia, o apoio às famílias, o projeto de vida e o respeito pelo direito da criança à participação. As instituições de acolhimento dispõem obrigatoriamente de recursos humanos organizados em equipas que se articulam entre si, são elas: Equipa Técnica, Equipa Educativa e Equipa de Apoio. A Equipa técnica é pluridisciplinar e é constituída por técnicos superiores das áreas de psicologia, serviço social, entre outros, e onde se integra o Diretor Técnico. A equipa Educativa é constituída por colaboradores com formação profissional específica inerentes à função de auxiliar de ação educativa e de cuidados de crianças. Finalmente a equipa de Apoio é constituída por colaboradores de serviços gerais (artigo 54.º da LPCJP). A

estruturação das respostas adequadas às necessidades e especificidades de desenvolvimento apresentadas pelas crianças e jovens na sua individualidade, para que se promova o seu desenvolvimento integral e integrado, está na articulação dos elementos de todas estas equipas (Gomes, 2010). Os recursos humanos de uma instituição de acolhimento constituem um elemento fundamental na garantia do sucesso de boas práticas, quer ao nível educativo quer ao nível do desenvolvimento integral das crianças e dos jovens. É a eles que está encarregue o desenvolvimento de uma intervenção de qualidade que permita a reparação das vivências traumatizantes que obrigaram à separação da sua família (Gomes, 2010).

Muitas instituições têm um número insuficiente de recursos humanos, o que resulta em dificuldades na execução das tarefas (Yunes, Miranda e Cuello, 2004), e sendo os cuidados emocionais e relacionados com a educação para o crescimento psicológico, objetivos primários do trabalho feito em instituições, são em número reduzido os membros das equipas de trabalho que dão lhes dão importância (Mota e Matos, 2010).

Existe um criticismo muito grande, no que diz respeito à eficácia, política e ética destas instituições, uma vez que ao longo do tempo tem-se tornado público, acontecimentos de violação dos direitos das crianças e jovens acolhidos, havendo quem defenda mesmo a sua abolição e extinção (Martins, 2005). Ao tentar reparar suas fragilidades, algumas instituições de acolhimento têm vindo a promover mudanças na sua organização e funcionamento, uma vez que reconhecem a sua responsabilidade social e o papel que lhes é exigido. Conscientes de que a sua intervenção tem impacto ao nível da qualidade de vida, desenvolvimento e bem-estar futuro, as instituições têm vindo a preocupar-se com os serviços que prestam, tentando melhorar a sua qualidade, bem como com as respostas que dão às necessidades e interesses das crianças e jovens que são acolhidos (Madge, 1994, cit. por Martins, 2004).

O monitor nas instituições de menores

O acolhimento institucional é constituído especialmente, pela função dos profissionais que acompanham os jovens no seu dia-a-dia. Nas instituições de acolhimento a menores, o profissional cuja função é a de proporcionar os cuidados diários às crianças e jovens, assume na literatura várias denominações, no entanto é comum o uso do termo “monitor”, para identificar este profissional (Santos e Bastos, 2002), por essa razão doravante designarei de monitores, estes profissionais.

O trabalho destes profissionais é orientado por critérios de competência profissional baseados em métodos e técnicas orientadas para uma prática de intervenção social.

Quando a criança ou jovem é afastada do seu lar, da sua família, passa a ser atendida por outras pessoas na instituição e nesse momento é o monitor que vai ter o contacto direto com os mesmos, tornando-se assim a referência mais próxima de adulto. Ao procurar fortalecer e renovar as redes sociais já existentes, o monitor pode também, criar redes novas de espaços de pertença e referência afetiva, agindo de forma direta, mas sem tomar partido. Deve escutar, estar atento, criar a designada *distância ótima* que reúne a racionalidade com sensibilidade e serenidade (Carvalho e Baptista,2004).

Quando analisamos uma instituição de acolhimento de crianças e jovens, temos de ter em atenção o ambiente físico e local, mas também os valores, crenças e padrões de comportamento dos profissionais que venham a interagir com a criança ou jovem (Cavalcante et al., 2007). Do ponto de vista afetivo e emocional do desenvolvimento, devemos considerar o afeto presente nas relações entre as crianças e os jovens que estão institucionalizados, mas também entres estes e os monitores (Siqueira e Dell’Anglo,2006).

Os monitores, como já foi referido, têm a função tratar da rotina das crianças e adolescentes em situação de acolhimento, bem como dos seus cuidados diretos, e por isso tendem a ser vistos como uma referência familiar, uma vez que podem ser para estes jovens uma fonte de apoio, afeto e orientação. Estes profissionais podem ter um peso grande em aspetos fundamentais do desenvolvimento psicossocial destes jovens, como por exemplo serem considerados como mediadores de linguagem, atenção, cognição e emoções dos mesmos (Barros & Fiamenghi Jr., 2007).

A forma como o profissional se vincula a estas crianças e adolescentes, é essencial para a qualidade do funcionamento das instituições (Prada e Williams,2007). Segundo Moré e Sperancetta (2010) o profissional deve ter um vinculo afetivo, no entanto não deve construir com a criança ou adolescente uma relação de posse, bem como desvalorizar ou competir com a família da/o mesmo.

Guirado (1987) referiu que as ações dos monitores são determinadas quer por eles mesmos quer pelas suas participações nas instituições, por intermédio das regras das mesmas. Calligaris (1994) sugere que os monitores, ao exercerem esta função de “cuidar”, estão a investir na sua “*própria salvação*”, uma vez que o tratar de uma criança que fora abandonada por exemplo, nem sempre tem que ser um exercício de cidadania, repleto de ações educativas, mas porventura à necessidade de retirar dela um afeto que lhe reponha algo sentido como vazio ou até mesmo perdido, muito possivelmente algo que esteja relacionado com a sua própria filiação. Isto pode influenciar a postura dos monitores, uma vez que se estes tiverem um olhar

de pena para com estas crianças e jovens, não a vão considerar um indivíduo capaz de ultrapassar os desafios inerentes quer à institucionalização, quer à vida.

Avoglia et al. (2012) conduziram um estudo que tinha como objetivo identificar a imagem que os monitores têm de uma criança institucionalizada e relacioná-la com suas ações em ambiente institucional. As autoras concluíram que convivendo num ambiente institucional, os monitores acabam por ter a presença de sentimentos de inadequação e insegurança, e ausência de perspetivas positivas relacionadas com o futuro da criança. Estes sentimentos promovem níveis elevados de ansiedade ao invés de potencializar o desenvolvimento de uma interação educativa e saudável. Estes sentimentos ansiogénicos fazem com que os monitores se defendam recorrendo a mecanismos ligados à racionalização, afirmando então que agiram de acordo com o que era o melhor para a criança ou jovem. Isto faz com que estes profissionais ajam de acordo com as normas das instituições e assegurem o controlo da situação, ficando assim protegidos da necessidade de lidar com novos ou inesperados contextos. Outro aspeto que as autoras salientaram no seu estudo, está relacionado com a conceção que os monitores têm, de que o sítio mais apropriado para o desenvolvimento infantil é a sua casa, na presença da sua família e não uma instituição, que é um lugar temporário e inadequado para o desenvolvimento da criança ou jovem.

Existem estudos que sugerem que existe uma visão negativa dos funcionários que trabalham em instituições, considerando o espaço como um lugar de “não possibilidade”. Desta forma, a própria instituição acaba por ter preconceitos relativamente aos seus utentes, desqualificando e desvalorizando a família e as suas histórias. Acaba também por ter sentimentos referentes à situação de acolhimento, reproduzindo assim o estigma social relativo às famílias e culpabilizando as crianças e jovens pela condição em que se encontram (Arpini, 2003). A mesma autora observou que estes profissionais que atendem crianças e jovens em situação de acolhimento, não têm apenas uma crença negativa relativamente à instituição, mas também em relação às próprias crianças e jovens acolhidos. Segundo a autora, esta crença acaba por influenciar as práticas de trabalho destes profissionais.

Fraga (2008) realizou um estudo com agentes educativos e evidenciou no discurso destes que existe a presença de uma imagem pejorativa da instituição. Estes agentes educativos viam a instituição como um espaço destinado aos excluídos e marginalizados, consideravam-na como um espaço de não possibilidade e de abandono. De forma geral, o autor concluiu que estes agentes educativos, percecionavam a instituição como um lugar angustiante e de sofrimento, sem quaisquer garantias e perspetivas futuras.

Fernandes *et al.* (2007) realizaram uma pesquisa que tinha como objetivo principal identificar o conhecimento que os monitores têm da instituição e das crianças e jovens que lá se encontram acolhidos, bem como o conhecimento que estes tinham em relação ao seu próprio papel quotidiano na instituição. Os autores notaram que os monitores transmitiam ansiedade e insegurança na fala, quando explicavam a sua função e papel na instituição, apontando dificuldades em reconhecer o trabalho que realizavam. Esta dificuldade pode estar associada a uma falta de formação, uma vez que quando estes monitores foram questionados acerca da sua formação no momento em que iniciaram o seu trabalho na instituição, existiram respostas contraditórias. Alguns afirmaram que tiveram vários cursos na instituição, outros responderam que tiveram apenas um curso depois de entrarem na instituição. Relativamente às crianças e jovens acolhidos, existe um descrédito de alguns monitores no que diz respeito à crença de conseguirem formar bons cidadãos, mostrando decepção por acreditarem que estas crianças e jovens não usufruem de forma positiva do que é oferecido na instituição, e tal reflete uma preocupação relativa ao futuro destes, quando saírem da instituição, havendo uma desconsideração referente à possibilidade de um futuro promissor para estas crianças e jovens. Os autores (Fernandes *et al.*, 2007) consideram que esta questão tem que ser bem analisada, uma vez que como os próprios indagaram, se as pessoas que trabalham na instituição não acreditam nestes jovens, quem vai acreditar? Como irão os jovens acreditar em si mesmos?

Fraga (2008) realizou um estudo numa instituição no interior de São Paulo, e apresenta resultados que aparentam ser semelhantes ao que fora observado. A maior parte dos monitores afirmam que é muito difícil lidar com as crianças e jovens, uma vez que estes são desobedientes, respondões e outras características que fazem com que a convivência e os cuidados sejam difíceis de realizar.

Sá e Trigo (2008) deparam-se com resultados diferentes dos encontrados anteriormente. Os autores tinham como objetivo perceber o que pensam os profissionais que convivem com crianças e adolescentes em situações de acolhimento, acerca de vários fatores, tais como a estigmatização dos adolescentes institucionalizados, interrogando se acreditam que o jovem se vê a si mesmo, de forma diferente e quem podia contribuir para que tal acontecesse. Os autores depararam-se com uma visão diferente por parte dos profissionais, assim como uma disposição da parte destes para ajudar estes jovens. De acordo com os profissionais da instituição, a estigmatização parte maioritariamente da sociedade, sendo esta percebida e sentida pelo jovem. Desta forma, os jovens consideram-se diferentes, num sentido negativo, quando se comparam a outros jovens, e por isso os profissionais percebem que o seu trabalho consiste precisamente

em desconstruir essa percepção e ajudar os jovens a sentir-se parte da sociedade. Gasparini (2007 cit. in Avoglia et al, 2012) ao refletir sobre a postura do monitor referiu que deve haver neste uma atitude de disponibilidade para aprender e para poder fazer uma leitura crítica e diária das suas rotinas no trabalho. O autor acrescenta ainda que o monitor deve aprender com a sua própria experiência, não escondendo os conflitos para que não dificulte uma possível transformação afetiva.

A partir dos dados apresentados anteriormente, podemos concluir que as concepções e preconceitos tem influencia nas práticas e relacionamentos que estabelecemos e Fraga (2008) trouxe um exemplo que demonstra essa posição quando reparou que grande parte dos monitores de uma instituição manifestavam uma concepção de infância como uma altura de brincadeira, de liberdade, pouca responsabilidade e de prazer, mas percecionavam a infância na instituição como triste, sem liberdade nem autonomia. Desta forma, conceber uma criança ou jovem como “coitadinho” ou infeliz, está associado à ideia de que a instituição é a pior coisa que lhe podia acontecer, e com essa postura torna-se difícil acreditar em novas possibilidades e perspectivas para as crianças e jovens institucionalizados, predominando a crença de que não existe muito que se possa fazer.

Torna-se desta forma necessário pensar na institucionalização a partir da perspectiva dos profissionais que trabalham neste contexto, e de que forma é que afeta o seu trabalho. Gulassa (2006) realizou um trabalho, no qual reuniu vários profissionais que debateram sobre esta questão. O objetivo era perceber e refletir sobre as conquistas, bem como com as contradições das instituições de acolhimento, tentando superar práticas que até então eram comuns no atendimento. Segundo estes profissionais existem aspetos necessários aos monitores nas instituições de acolhimento: o monitor precisa de ser bem informado, estar sempre atualizado e conhecer a realidade na qual trabalha; é necessário existir clareza em relação à importância e significado das tarefas que executa, uma vez que se tal não acontecer corre o risco de executar tarefas sem saber porquê; precisa de procurar uma formação constante; e trabalhar as suas próprias angústias e dúvidas, e fazer uma reflexão acerca do seu papel com o propósito de conseguir lidar com as dificuldades que encontra.

Weber *et al.* (2004) ao realizar um estudo sobre os estilos parentais dos profissionais responsáveis pelo cuidado direto das crianças e jovens institucionalizados de uma instituição de acolhimento, verificaram que 41% destes eram negligentes, que não eram consistentes nas suas práticas educativas, que não monitorizavam as crianças e jovens, não demonstravam afeto e que as suas práticas disciplinares eram executadas de acordo com o seu humor.

Weissman (2004) após realizar uma revisão de estudos na área encontrou uma necessidade de formação destes cuidadores profissionais de crianças e jovens institucionalizados, sendo o foco da sua formação o desenvolvimento de habilidades parentais adequadas. O autor realizou um estudo com funcionários de uma agência de cuidados para crianças vitimizadas em Inglaterra, no qual estes foram capacitados sobre cuidados básicos com as crianças e sobre a importância de estabelecerem interações positivas com as mesmas. A avaliação desses funcionários, após a capacitação demonstrou um aumento de 30% nas interações positivas com as crianças.

De acordo com Bazon e Biasoli-Alves (2000), os monitores desempenham um papel importante, mas faltam-lhes oportunidades de formação e reciclagem, e estes necessitam de serem guiados nas suas funções diárias para que lhes seja possível atribuir-lhes um sentido e perceberem o impacto que podem ter. As autoras citaram uma pesquisa efetuada por Bazon (1995) com monitores de crianças e jovens institucionalizados no Canadá, e analisam que esses profissionais revelam desalento, embora demonstrem competência com o tempo de experiência. Tal, deve-se à percepção que estes profissionais têm de que pouco podem fazer em relação às problemáticas com as quais estão deparados, o que por consequência leva ao aparecimento de sentimentos de impotência e fadiga. Verificaram também a existência de um desequilíbrio entre as requisições profissionais e as necessidades pessoais dos monitores, que se queixavam de haver uma falta de acompanhamento ou supervisão regular do seu trabalho, e por consequência acabavam por criar uma “distância emocional” que os ajudava a evitar o desgaste e o sentimento de impotência.

Pithouse, Hill-Tout e Lowe (2002) ao conduzirem um estudo realizado na Escócia, avaliaram 106 monitores através de questionários e observação, e concluíram que havia um grande número de casos de crianças e jovens com comportamentos desafiantes, mas os cuidadores não apresentavam capacidades para lidarem com tais comportamentos. Sellick e Connolly (2002) fizeram uma avaliação de agências de cuidado à infância vitimizada e entidades de acolhimento e gestão de famílias substitutas na Inglaterra e na Escócia, e chegaram à conclusão que metade dos cuidadores não tinha experiência no cuidado de crianças e adolescentes, nem passou por programas de intervenção acerca de práticas educativas, sendo que a grande maioria dos entrevistados referiu que sua maior necessidade era a de reciclagem e de formação para lidar do comportamento infantil.

Barros e Fiamenghi Jr. (2007) lideraram um estudo em que observaram a interação entre crianças e os seus monitores, numa instituição no interior do Estado de São Paulo. Os seus

resultados demonstravam uma relação pautada, por um lado, pela repreensão e autoritarismo, e por outro, pelo medo e abandono. As manifestações de elogios e carinhos de forma geral eram raros, no entanto mais frequentes com crianças pequenas de até dois ou três anos de idade. Notaram também por parte dos monitores, atitudes hostis e ameaçadoras, tais como abusos de autoridade e mesmo punições físicas. Os autores concluíram então que existem falhas no que diz respeito à formação dos monitores bem quanto às suas capacidades, uma vez que a sua formação técnica era inexistente ou frágil indicando assim que os seus comportamentos inadequados podem ser reveladores de descomprometimento ou mesmo ignorância para lidar com as crianças e jovens institucionalizados. Os autores afirmaram também que estes profissionais demonstravam sentimentos de desamparo, e que desconheciam as necessidades de afeto das crianças e jovens institucionalizados.

Prada e Williams (2007) debruçou-se também sobre as práticas educativas de monitores numa instituição de acolhimento no litoral de São Paulo, e realizou um programa de intervenção para estes profissionais. A avaliação realizada antes da intervenção, revelou índices altos de práticas inadequadas, relacionadas principalmente com dificuldades no uso excessivo de críticas e verbalizações hostis em relação às crianças e jovens, e também no estabelecimento de regras. Posteriormente à intervenção, os profissionais demonstraram terem desenvolvido habilidades positivas em relação aos cuidados e socialização das crianças, melhorando assim o desempenho de práticas educativas adequadas. Torna-se importante assim que exista uma qualificação no que diz respeito aos monitores de instituições de acolhimento, havendo a necessidade de se proporcionar condições de trabalho adequadas, para que a sua permanência da instituição não seja temporária (Prada e Williams, 2007).

Nogueira e Costa (2005) falaram de possíveis reações físicas e emocionais dos monitores de crianças e jovens institucionalizados, desencadeadas por circunstâncias de trabalho. Ademais do conhecimento e das competências técnicas para lidar com situações diárias relacionadas principalmente, com o comportamento das crianças e jovens, os monitores estão sujeitos a uma grande carga emocional, de atenção e de energia física, uma vez que as necessidades existentes de ordem prática e logística (limpeza, higiene e saúde, segurança, alimentação, etc.) somam-se às necessidades de atenção dos mesmos. Cavalgante et al (2007) afirma que o desgaste emocional dos monitores, é mais elevado em três momentos: o período de adaptação da criança ou jovem na instituição, uma vez que exige uma adaptação rápida de hábitos, regras e horários que podem ser completamente distintos daquilo que conhecia; os

períodos de transição consoante a idade avança e a criança ou jovem necessita de cuidados diferentes; e os dias que antecedem à saída da criança ou jovem da instituição.

Golding (2004) realizou uma pesquisa num Centro de Atendimento à Infância em Massachussets (EUA) onde tentou mostrar a fragilidade dos procedimentos educativos utilizados por monitores de crianças institucionalizadas e realizou também uma avaliação de um serviço de aconselhamento e suporte psicológico aos mesmos. Neste centro eram oferecidos serviços de aconselhamento com o objetivo de melhorar as capacidades educativas nos monitores. Os resultados vieram mostrar a satisfação com o trabalho daqueles que participaram no programa, bem como uma melhora no nível de interação positiva com as crianças e jovens institucionalizados e uma diminuição nas interações negativas com os mesmos.

Podemos afirmar então, que os monitores das instituições de acolhimento de menores, têm um papel fundamental na vida destes, a vários níveis, e por essa razão deve dar-se espaço para que estes profissionais possam ter voz.

CAPÍTULO II

METODOLOGIA

Objetivo do Estudo

O enquadramento do presente estudo, vem no âmbito de uma investigação qualitativa, analisada pelo modo fenomenológico. O principal objetivo desta investigação é entender o fenómeno da institucionalização, através do olhar dos profissionais que trabalham em instituições, ou seja, pretende-se uma descrição e compreensão da experiência subjetiva dos monitores que se encontram a trabalhar numa instituição.

É através do método fenomenológico que se pretende analisar a experiência vivida por estes profissionais, desde o momento em que começaram a trabalhar numa instituição, com o objetivo de perceber a essência dos significados subjetivos associados ao fenómeno desta profissão. Este método que, através do que é descrito no discurso dos participantes, parte da descrição das experiências pessoais para chegar à unidade de significado psicológico, implícito ou explícito, é o mais indicado para esta investigação na opinião do investigador.

Participantes

A amostra é constituída por 3 participantes, com idades compreendidas entre 36 e 39 anos, dos quais 1 é do sexo masculino e 2 são do sexo feminino.

Os critérios de seleção dos participantes nesta amostra, basearam-se na aceitação e disponibilidade dos participantes em realizar primeiramente um questionário sociodemográfico e posteriormente uma entrevista presencial gravada em modo voz, bem como na comprovação da existência da experiência de trabalhar numa instituição de acolhimento de crianças e jovens, há mais de seis meses. O facto do investigador ter já realizado trabalhos com crianças e jovens institucionalizados, permitiu um acesso mais próximo aos participantes, uma vez que conhecia algumas instituições, bem como alguns profissionais que lá trabalham. Depois de contactados via telefone ou e-mail, foi-lhes explicado o estudo, e garantido que os seus dados seriam mantidos confidenciais. Após a aprovação dos participantes em participar na investigação, foi marcado um dia e uma hora, e a entrevista presencial deu lugar a sítios de conveniência e maior conforto dos participantes. É importante realçar que antes de se iniciar a entrevista, foi entregue

e devidamente assinado, pelos participantes e pelo investigador, o consentimento informado (Anexo D).

Segue-se uma breve descrição de cada um dos participantes, de acordo com as informações facultadas pelos mesmos:

P1 é uma senhora de 39 anos, solteira e trabalhou numa instituição na zona de Oeiras durante 1 ano; licenciada em Relações Públicas e Publicidade.

P2 é um senhor de 36 anos, casado e com um filho e trabalha numa instituição na zona de Lisboa há cerca de 2 anos e meio; licenciado em Ciências do Desporto.

P3 é uma senhora de 38 anos, vive em união de facto e trabalha numa instituição na zona de Cascais há cerca de 3 anos; licenciada em Produção Agrária.

Material

Foi realizado um questionário sociodemográfico (Anexo E) aos participantes, com o objetivo de poder ter um conhecimento mais alargado dos mesmos.

A entrevista presencial foi o método escolhido, uma vez que é o meio principal através do qual podemos obter uma descrição detalhada e concreta da experiência vivida dos entrevistados, acerca de um determinado fenómeno, e permite gerar significados psicológicos relativos ao estudo. A gravação das entrevistas foi efetuada através do microfone de um telemóvel, e transcritas posteriormente para um computador. O tratamento dos dados obtidos na entrevista foi feito através do método fenomenológico de Amedeo Giorgi.

Procedimentos

Numa fase inicial os participantes foram contactados por via telefónica, ou via e-mail pelo investigador, com o intuito de participarem numa investigação de Mestrado que o mesmo estaria a desenvolver. Após uma breve explicação do estudo e o consentimento dos participantes, marcou-se um dia e local para realizar a entrevista presencial.

No dia da entrevista, o investigador esclareceu de novo os objetivos do estudo e agradeceu a disponibilidade dos participantes. Após lerem e assinarem o consentimento informado, e concordarem assim realizar a entrevista, foi ainda pedido autorização aos participantes, que a entrevista pudesse ser gravada, reforçando a confidencialidade dos seus dados pessoais.

No início da entrevista, o investigador pediu aos participantes que descrevessem a sua experiência enquanto profissionais numa instituição em linguagem corrente. Segundo Giorgi &

Sousa (2010) o objetivo de uma entrevista de investigação, no domínio da investigação fenomenológica, é uma descrição o mais completa possível da experiência vivida dos participantes sobre um determinado fenómeno em estudo, desta forma a entrevista iniciou-se com a seguinte questão aberta de carácter exploratório: “Gostaria que partilhasse comigo, de forma mais detalhada possível, a sua experiência enquanto monitor de uma instituição de acolhimento de crianças e jovens”. As questões subsequentes e as intervenções do investigador surgiram conforme o fluxo das descrições feitas pelos participantes. Note-se que o entrevistador tinha um guião de entrevista aberta, apesar de ser dada a liberdade aos participantes de direcionarem a entrevista.

A duração mínima de entrevista foi de 37 minutos e a máxima de 1 hora e 25 minutos, dependendo claro do participante e também da facilidade e/ou resistência dos mesmos em verbalizar a sua experiência.

Após a aplicação das entrevistas, estas foram transcritas na íntegra e analisadas através do método fenomenológico de Investigação em Psicologia de Amedeo Giorgi.

Investigação qualitativa

Nos dias de hoje, a investigação qualitativa tem um prestígio reconhecido, entre as diversas possibilidades que existem de estudar fenómenos entre os seres humanos e as suas relações sociais complexas, que se estabelecem em vários ambientes. Segundo Garnica, (1997) é possível encontrar diferentes tipos de investigações, na pesquisa qualitativa. Existem investigações que têm por base tipos diferentes de orientação teórica e metodológica, tais como: o materialismo dialético, interacionismo simbólico e a fenomenologia. Segundo Mannen (1979), “pesquisa qualitativa” arca significados diferentes e abrange um conjunto de técnicas diversas, que têm como objetivo descrever e descodificar os componentes de um complexo sistema de significados.

A investigação qualitativa, de uma forma geral, não tem como objetivo medir e/ou enumerar os fenómenos em estudo, nem tão pouco são utilizados instrumentos estatísticos no tratamento dos seus dados. Ao invés disso, este tipo de investigação obtém dados descritivos acerca das pessoas, lugares e processos interativos através do contacto direto do investigador com o fenómeno que se está a estudar. Assim, o método qualitativo tenta compreender os fenómenos, a partir da perspetiva dos sujeitos, ou seja, os participantes da investigação que vivenciaram o fenómeno em estudo (Garnica,1997). Desta forma, uma investigação deste género oferece uma descrição mais rica do fenómeno em estudo, permitindo assim, uma maior

aproximação ao real, sendo claro que o real é apenas vivido e percebido pelo sujeito. Este método qualitativo permite que se realize produções de estruturas teóricas, que transcendem qualquer conceito pré-existente no plano empírico e que desta forma se tornam imprescindíveis para uma compreensão profunda uma vez que ao observar o sujeito como um ser que comporta a sua própria personalidade, torna-se passível de entendermos a subjetividade, como fonte de conhecimento científico (Rey, 2002). Sendo assim, a produção de conhecimento científico, legitima-se pela qualidade da expressão dos sujeitos estudados, e não pela sua quantidade.

A entrevista na investigação qualitativa, através dos discursos, permite fazer uma compreensão da realidade humana, uma vez que dá ênfase aos sujeitos que vivenciaram o fenómeno em estudo. Fraser e Gondim (2004) afirmaram que a forma de diálogo singular, que acontece numa entrevista, facilita o acesso direto ou indireto às opiniões, crenças, valores e aos significados que as pessoas atribuem a si mesmos, aos outros e ao mundo.

Em síntese, o resultado final de uma investigação qualitativa abrange a experiência dos participantes, a reflexão do investigador, a descrição e interpretação do problema, e finalmente propostas de intervenção em relação à literatura (Creswell, 2007).

Método Fenomenológico

O método fenomenológico caracteriza-se pela importância que dá ao mundo da vida quotidiana e tem uma abordagem que pretende analisar os factos observáveis, mas também compreender com precisão o seu significado e contexto. Este método utiliza procedimentos que conduzem à compreensão de um fenómeno através de relatos da vida social (Boss, 1979).

Segundo Giorgi e Giorgi (2003) o método fenomenológico científico descritivo é uma descrição da essência psicológica, ou dos constituintes fundamentais da estrutura do fenómeno. Martins e Bicudo (1989) afirmaram que a investigação fenomenológica não parte das definições ou conceitos pré-definidos, mas sim da compreensão da vivência, ou seja, é uma compressão focalizada nos significados do perceber.

Segundo Masini (1989) o que existe é uma atitude fenomenológica, e não um método fenomenológico. Esta atitude caracteriza-se por um espírito aberto para compreender o que é mostrado pelo ser humano, tentando erguer esta compreensão àquilo que já está estabelecido como sendo um critério de certeza, assim o que se pretende, é questionar os fundamentos.

Os aspetos principais da abordagem fenomenológica acedem numa primeira instancia à compreensão do fenómeno da consciência e posteriormente, à totalidade da experiência vivida

do sujeito (Giorgi e Sousa, 2010). Desta forma, o papel da consciência é a fonte principal de construção do significado em relação ao fenómeno que se apresenta de forma intuitiva.

Este método pressupõe uma descrição exaustiva do fenómeno da experiência, para se poder chegar à compreensão das estruturas essenciais e por isso, existem teorias e crenças que estão subjacentes a esta análise.

Husserl caracterizou a *epóche* ou *redução fenomenológica* como sendo a exploração do fenómeno, como sendo algo puro e livre de elementos pessoais, de forma a facilitar a obtenção da essência do fenómeno. A *epóche* é a atitude de suspender a atitude natural do senso comum, bem como quaisquer conceitos ou conhecimentos pré-existentes pelo investigador (sejam eles de teor teórico ou cultural) acerca do fenómeno em estudo. Desta forma, o investigador estará a promover o rigor epistemológico e a evitar enviesamentos. Na *redução fenomenológica* os objetos são identificados tal e qual como se apresentam a si mesmos, não sendo pensados como realidade, mas sim como presenças (Giorgi, 2003). Isto possibilita que se faça uma distinção entre como o objeto de se dá à consciência (que é o objeto de estudo no método fenomenológico) e como existe na realidade (Giorgi & Sousa, 2010).

Para se chegar a uma conclusão, segundo o método fenomenológico, tudo o que esteja para lá da experiência imediata, deve ser ignorado, o que significa que devemos focar-nos no relato do sujeito e reduzindo assim o mundo exterior aos conteúdos da consciência do sujeito. Kvale (1996) e Giorgi e Sousa (2010), afirmam que para isto acontecer, pode-se realizar uma entrevista fenomenológica.

Método Fenomenológico de Amedeo Giorgi

O Método Fenomenológico de Amedeo Giorgi nasceu de um movimento filosófico, a partir da obra de Edmund Husserl. Quando surgiu provocou um grande impacto na filosofia e influenciou de forma decisiva, a maneira como o homem se pensa a si mesmo e ao mundo (Giorgi & Sousa, 2010).

O principal objetivo do investigador no método fenomenológico de Amedeo Giorgi, é descrever o mais pormenorizadamente possível o fenómeno, sem que os conhecimentos anteriores sobre o mesmo não tenham qualquer influência na descrição dos factos que o entrevistador ouve (Groenewald, 2004). De acordo com Giorgi, o conceito operativo das investigações fenomenológicas são as descrições, e o seu método é composto por quatro passos fundamentais:

1. Estabelecer o Sentido Geral: ler a descrição do fenómeno no seu todo para conhecer o sentido geral do mesmo e, nesta fase, o investigador não efetua mais nenhuma tarefa.

2. Determinação das partes: aqui realiza-se uma releitura da entrevista com o propósito de dividir o texto em unidades de significado, e assim facilita uma análise mais aprofundada da experiência descrita.

3. Transformação das Unidades de Significado em Expressões de Carácter Psicológico: nesta fase é possível esclarecer e mostrar os significados psicológicos que estão subjacentes à descrição de senso comum dos participantes. As unidades de sentido são transformadas através da variação livre imaginativa.

4. Determinação de Estrutura Geral de Significados Psicológicos: sendo este o último passo, objetivo é realizar uma síntese dos significados psicológicos, bem como determinar os constituintes fundamentais e os significados invariantes da experiência. O investigador analisa uma a uma das unidades de significado psicológico, determinando depois quais os constituintes invariantes que são utilizados na construção da estrutura geral de significados psicológicos.

Por fim, o investigador recorrendo à literatura, tenta estabelecer uma comparação entre os dados que já existem em investigações anteriores, e aqueles que obteve na sua investigação (Giorgi & Sousa, 2010).

CAPÍTULO III

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados serão baseados no Método Fenomenológico de Amedeo Giorgi, de acordo com duas vertentes principais. A primeira diz respeito à *Estrutura Geral de Significados Psicológicos*, que aglomeram a essência comum das experiências subjetivas dos participantes relativamente ao tema em estudo. A segunda vertente principal está relacionada com a descrição e análise dos sentidos mais invariantes, que são denominados de *constituintes essenciais* da experiência bem como das respectivas *variações empíricas*.

Posteriormente serão apresentadas as transcrições das entrevistas realizadas aos participantes, bem como a sua transformação de unidades de significado psicológico em expressão de carácter psicológico de acordo com os quatro passos do método fenomenológico de Giorgi, onde vai ser possível esclarecer e mostrar os significados psicológicos subjacentes à descrição de senso comum dos participantes. Através da variação livre imaginativa, estas unidades são transformadas e podem ser consultadas na secção dos Anexos – Anexo A, B, C.

Descrição da Estrutura Geral de Significado

Para estes participantes, o início desta experiência acontece no momento em que começam a exercer funções de monitor em instituições de acolhimento de crianças e jovens. As suas entradas nas instituições dão-se em moldes diferentes, no entanto todos os participantes aceitaram o desafio com uma grande vontade de ajudar as crianças e jovens das suas instituições. Este momento inicial é marcado pelas expectativas em relação ao trabalho que pretendiam desenvolver com as crianças e jovens, mas também em relação aos colegas de trabalho, cuja expectativa se debruçava em encontrar nestes a mesma vontade que sentiam.

No momento significativo seguinte, dá-se o confronto com a realidade do funcionamento das instituições. Os participantes começam a perceber as normas de cada uma das suas instituições, bem como conhecer os seus colegas de trabalho, acabando por não se identificar com algumas regras, formas de estar e trabalhar. Nesta fase, os participantes percebem que as expectativas que tinham, não correspondiam à realidade, e começam a surgir sentimentos de frustração, insatisfação, desamparo e cansaço que acabam por ter influência nos seus percursos na instituição.

No terceiro e último momento, dá-se a fase da confrontação, onde todos os participantes percebem que para se trabalhar neste contexto tão peculiar, é necessário ter um gosto, uma

vocação especial. É nesta fase que os participantes tomam a decisão de sair ou ficar na instituição. Para P1, foi o momento em que tomou a decisão de deixar de exercer funções de monitora, acabando por sair da instituição alegando que foi vencida pelo cansaço. P2 e P3, apesar de mostrarem muita resistência em aceitar questões ligadas quer ao funcionamento das instituições, quer aos seus colegas de trabalho, evidenciam uma vontade de continuar a trabalhar como monitores nas suas instituições, uma vez que gostam do trabalho que fazem, neste contexto da institucionalização de menores, que afirmam ter um interesse muito grande.

Todos os participantes referiram uma mudança de ser-estar, após começaram a trabalhar nas instituições. Esta mudança é descrita essencialmente como um crescimento pessoal.

Constituintes Essenciais e Variações Empíricas

Os constituintes essenciais apresentam os significados comuns encontrados durante a análise das entrevistas realizadas aos 3 participantes. Desta forma estes constituintes assumem um papel relevante naquela que é a essência da experiência de trabalhar como monitor numa instituição de acolhimento de crianças e jovens.

Foram encontrados então 8 constituintes essenciais na estrutura geral de significado: *Sentimentos positivos face às crianças e jovens institucionalizados, Sofrimento psicológico Cansaço físico e psicológico, Insatisfação/frustração, Necessidade de Apoio, Impacto da vida profissional na vida pessoal, Crença de que nem todas as pessoas podem desempenhar estas funções e Mudança de ser-estar no mundo.*

Posteriormente será apresentada a análise dos constituintes essenciais, assim como exemplos de variações empíricas que estes possam assumir na narrativa de cada um dos participantes. Por último será apresentada uma síntese dos constituintes essenciais e das suas respetivas variações empíricas (Tabela 1).

Sentimentos positivos face às crianças e jovens institucionalizados

Preocupação principal relacionada com as crianças e jovens institucionalizados

No momento da entrada para a instituição, estes 3 participantes partilham como preocupação principal, o bem-estar das crianças e jovens institucionalizados.

A participante 1 (P1) inicia o seu discurso, dizendo que entrou na instituição através de um conhecimento de uma amiga, e que quando surgiu a oportunidade de trabalhar como monitora, aceitou. Explica que apesar de não saber nada sobre centros de acolhimento, tinha

muita curiosidade em trabalhar com esta população, e estava muito focada em aprender, e tinha como principal preocupação as crianças e jovens institucionalizados:

“Entrei no centro de acolhimento, onde fui muito bem recebida pelos miúdos, e muito focada em aprender como é que funcionava, a estrutura e como é que poderia ser melhor para os miúdos. Como poderia fazer como que os ajudar. Acreditei desde o primeiro momento que com carinho, com...a minha preocupação principalmente era os miúdos.”

O Participante 2 (P2) entrou na instituição após ter sido contacto por parte da instituição, uma vez que já o conheciam. Refere que é um trabalho que sempre quis fazer e que a sua motivação é ajudar as crianças e jovens institucionalizados.

“Poder ajudar as crianças a sentirem-se bem, a estarem bem, a terem um pouco daquilo que não têm, não só em casa mas que basicamente ao serem retiradas, a gente tem que lhes dar algo. Temos que estar lá para eles. Eles quando são retirados são para nós os trabalharmos, eles não são simplesmente retirados porque sim. A minha motivação principal é conseguir poder protegê-los, ajudá-los.”

A Participante 3 (P3) iniciou o seu trabalho na instituição após ter realizado voluntariado na Santa Casa da Misericórdia. Afirma que entrou na instituição com muita vontade de ajudar as crianças e jovens institucionalizados.

“A minha ideia quando entrei era mesmo poder fazer a diferença neles, aliás essa sempre foi a minha preocupação, os miúdos e só eles. Ainda hoje.”

Sentimentos de felicidade quando uma criança ou jovem sai da instituição

Todos os participantes identificam a saída de uma criança ou jovem da instituição como um momento feliz.

A Participante 1 (P1) refere que havia uma felicidade muito grande quando uma criança ou jovem saía da instituição.

“Tenho que lhe dizer isto, quando alguma criança saía da instituição, sentia-me tao, mas tao feliz. Ficamos muito felizes, há tanta criança que precisa de ser adotada e que precisa de sair destes centros. É uma felicidade que não tem explicação, porque estas crianças, tudo o que mais desejam é ter uma família que as acolha.”

O Participante 2 (P2) considerou a saída das crianças e jovens da instituição como um dos seus melhores momentos.

“Quando eles saem da casa. Para nós é uma felicidade imensa, saber que vão voltar para casa. Temos saudades deles claro, mas pa a verdade é que ficamos mesmo felizes quando eles voltam para as suas casas.”

A Participante 3 (P3) referiu que os melhores momentos que tem dentro da instituição acontecem quando as crianças e jovens saem da instituição. Nesse momento P3 sente que tudo vale a pena.

“E sem dúvida que os melhores momentos lá, e posso mesmo dizer que são os melhores momentos que eu tenho lá dentro, é ver um miúdo a sair da instituição, ou porque foi adotado ou então porque voltou para a família. Aquela felicidade dele a sair, é uma coisa, é como se tudo valesse a pena sabes? Fico muito muito feliz.”

Sofrimento psicológico

Instabilidade emocional

Todos os participantes referiram que existia uma grande instabilidade emocional no decorrer da sua experiência. Esta instabilidade referida pelos participantes, está relacionada com o ambiente instável vivido na instituição.

A Participante 1 (P1) refere que as suas emoções estavam sempre num desequilíbrio muito grande. A P1 atribui esse desequilíbrio ao facto de as crianças e jovens institucionalizadas terem comportamentos muito instáveis.

“É um jogo de emoções que nos mantém sempre em desequilíbrio. Devia manter-nos sempre equilibrados mas há um desequilíbrio muito grande. Agora estão a abraçá-la...mas a joana pode visualizar isto....alguém a abraça e dá-lhe um beijinho e depois está-lhe a bater ...é esse sentimento.”

O Participante 2 (P2) considera que os monitores são todos um pouco instáveis. P2 afirma que no mesmo dia se sente bem e mal, várias vezes.

“Acho que nós as vezes também somos um bocado instáveis. Há dias em que no início do turno sinto-me muito bem, e basta haver uma coisa qualquer que me deixe zangado e pronto fico zangado. Há dias em que me sinto bem e mal, muitas vezes, numa questão de horas. Por coisas que vão acontecendo. E não consigo controlar isso, parece que sou bipolar ou assim.”

A Participante 3 (P3) refere uma grande instabilidade emocional relacionada com as mudanças de ambiente constantes que existem na instituição.

“Imagina o que era estares descontraído agora, e daqui a um bocadinho já não estás, ou estares feliz agora, e daqui a bocadinho estás triste porque um miúdo teu foi para esquadra. Ou estares a ter uma conversa com eles muito calma, e de repente há um deles que se vira a ti, porque o contrariaste. Estamos contentes com o nosso trabalho, as coisas estão a correr bem, e de repente um dia bom, torna-se num mau, e em vez de continuares feliz, calmo, ficas irritado. Isto, sempre.”

Ansiedade

Sentimentos de ansiedade são referenciados por todos os participantes. Estes afirmam que esta ansiedade está maioritariamente relacionada com a imprevisibilidade dos momentos ou dias seguintes.

A Participante 1 (P1) relaciona a ansiedade que sentia com o facto de estar sempre à espera que algo corresse mal, ou então por não saber como o dia ia decorrer.

“A nossa ansiedade cresce muito. Estamos sempre à espera que algo corra mal, ansiosos. Sem saber se nos vão bater ou é um daqueles dias em que está tudo calmo. (...) É um estado de ansiedade constante, que tem picos.”

O Participante 2 (P2) refere que por vezes sente uma ansiedade por não saber o que pode acontecer nos momentos a seguir ou dia seguinte.

“Às vezes há uma ansiedade constante, que não dá para tirar do corpo, porque ainda temos de fazer aquilo, ou amanhã vai acontecer isto, sei lá. Não sei explicar bem, mas parece que estou sempre ansioso às vezes, mesmo quando acontecem as coisas boas, e eu me sinto muito bem a estar com os miúdos, fico na mesma ansioso porque não sei o que vai acontecer daqui a bocado ou amanhã”

A Participante 3 (P3) quando questionada sobre a ansiedade referiu que apesar de agora saber lidar melhor com isso, no início sentia-se constantemente ansiosa. Com o passar do tempo a P3 percebeu que o motivo da sua ansiedade era nunca saber como as coisas poderiam correr na instituição e ter que trabalhar com os colegas de trabalho com os quais não se identificava.

“Sim, muitas vezes. Agora nem tanto porque aprendi a lidar com isso, mas no início, eu estava constantemente ansiosa. E não passava por nada, nem nas folgas. E não dava para controlar, era horrível. Depois vim realmente a perceber que o provocava isto em mim, era nunca saber ao certo como as coisas iram correr lá na

casa, e era ter que trabalhar com pessoas que realmente me tiravam do sério. (...) Eu ao fim de estar na casa seis, sete, oito meses, não dormia, emagreci 11 kilos, enfim estava mesmo a passar muito mal. E era porque estava ansiosa, ainda hoje, se me acontece alguma coisa que me deixe ansiosa, já sei que não durmo. E eu faço turnos, não ter o sono em dia, é terrível para mim.”

Cansaço físico e psicológico

A função de monitor numa instituição de acolhimento passa por acompanhar o dia-a-dia das crianças e jovens institucionalizados. Todos os participantes afirmaram sentir um cansaço físico e psicológico muito grande, relacionado com a exigência das funções de monitor.

A Participante 1 (P1) refere que se sentia cansada, e atribuiu esse cansaço à exigência das crianças e jovens que estavam na sua instituição. Afirma também que foi esse desgaste físico e emocional que levou P1 a sair da instituição.

“Há um cansaço extremo às seis da tarde que não nos permite por vezes dar o melhor de nós. Há tanta tanta coisa para fazer, que o cansaço vence. (...) Eu atribuí isso ao facto de não estar habituada aos horários, mas mais tarde concluí que é o cansaço que as crianças provocam, a atenção, o cuidado que elas provocam (...) mas realmente o cansaço venceu-me. Psicologicamente, o cansaço psicológico muito complicado trabalhar, (...) E esse desgaste levou-me realmente a querer sair. Desgaste psicológico, físico, eu acho que já me doía tudo só de ir trabalhar”

O Participante 2 (P2) refere que se sente cansado todos os dias. Explica que a nível físico é cansativo uma vez que existem muitas questões para tratar na instituição, e que o cansaço psicológico está relacionado não só com as crianças e jovens, mas também com situações relacionadas com a organização da instituição e com os adultos.

“Cansado sempre, todos os dias. Sempre cansado. São muitas horas, um trabalho muito cansativo, quer a nível psicológico (...) A nível físico, desgasto-me mais quando há alguém de férias. E mesmo quando não há, tenho de andar a correr para trás e para a frente, carrinha, consultas, escolas, dar ceias, medicações, tratar livros para o dia seguinte, passes ...falta o passe, falta não sei o quê, desapareceu a camisola de não sei quem, temos de ir procurar, revistar quartos, muitos pormenores, portanto a nível físico é isso. A nível psicológico todos os dias, todos os dias, porque nos desgasta, não só porque causa da situação dos miúdos lá está, mas muitas vezes, situações que nos víamos à nossa frente que podiam ser mais fáceis se fossem corrigidas a nível de

organização e não são. É parvo, mas estas coisas com os adultos, cansam-nos mais que os miúdos.”

A Participante 3 (P3) quando questionada sobre o cansaço, diz ser uma constante.

“Sim isso é uma constante deste trabalho. O engraçado é que não é só o cansaço físico. Claro que o andarmos sempre de um lado para a outro, a fazer viagens, a ir ali, ir acolá, cansa. Temos que fazer mil coisas, não só com os miúdos, mas mesmo na casa. Às vezes doem-me as pernas, as costas, enfim, mas isso uma pessoa dorme, ou toma um Voltaren e vai aguentando. Mas o cansaço psicológico é imenso, e não passa com uma noite de sono. (...) funciona como uma bola de neve, porque hoje estou cansada, venho para casa sempre a pensar nisso, não consigo dormir bem, amanhã sei que vou ter que passar pelo mesmo, acabas por acordar ansiosa, vais trabalhar e se for preciso as 11 da manha já queres ir embora. Às vezes é complicado.”

Insatisfação/frustração

Face à remuneração

Todos os participantes demonstram insatisfação relativamente à remuneração, uma vez que a consideram pouca face às funções que exercem, e à quantidade de horas que trabalham.

A Participante 1 (P1) considerava que a sua remuneração era baixa, face às funções que a instituição exigia.

“O valor que usufruía mensalmente, percebi que era pouco para as funções que me exigiam. Muito pouco mesmo. Não se compreende. (...) Apesar da situação do país por vezes não o permitir, um técnico, um monitor que trabalha com crianças, não pode ganhar 600€, não pode.”

O Participante 2 (P2) afirma que se sente frustrado, desvalorizado e insatisfeito uma vez que o seu trabalho, a quantidade de horas que trabalha e aquilo que abdica da sua vida pessoal, faz com que merecesse uma remuneração maior ao final do mês.

“Ponho-me a pensar e sinto-me frustrado e desvalorizado. Insatisfeito porque se calhar as coisas podiam ser um pouco melhores, para aquilo que nós fazemos, para as horas que nós lá estamos e para o que nós prescindimos em casa, para poder dar na instituição. No final no mês, olhamos e vemos que não recebemos nem metade do que merecíamos.”

A Participante 3 (P3) afirma que a remuneração é baixa para o trabalho que exerce.

“Somos muito mal pagos, desculpa estar a dizer isto, mas é verdade. Somos mesmo muito mal pagos para o trabalho que temos.”

Face à falta de formação na instituição

Existe uma falta de formação nas instituições que é realçado por todos os participantes. No momento das suas entradas nas instituições, todos os participantes sentiram falta de ter formação sobre o trabalho a desempenhar, bem como no funcionamento da instituição.

A Participante 1 (P1) afirma que não tinha experiência, e que não havia formação na instituição. A P1 sentiu-se desamparada devido a esta falta de formação.

“Não há uma formação clara, nem da instituição ...a pessoa se se quiser formar, vem cá para fora. A experiência é uma formação atenção, mas eu não a tinha (...) Sem formação, ficamos um pouco à deriva, diria eu. Sem saber muito bem o que fazer, como fazer, a quem perguntar, não sabia a quem pedir ajuda.”

O Participante 2 (P2) afirma que sente falta de formações, uma vez que não existem. Refere que se sentiu desapoiado, uma vez que a formação inicial é dada no terreno.

“A nível de formações, até agora eu também tenho sentido falta, não há nenhuma formação. (...)A única coisa onde me senti um pouco desapoiado foi na formação, eles não tem formação, não dão formação, a formação é dada no terreno, e deixa-nos um pouco ...vá a apanhar bonés.”

A Participante 3 (P3) quando questionada sobre o que mudava na instituição afirmou que daria formação aos profissionais que trabalham na instituição. Considera a formação uma coisa fundamental nesta área, e explica que no início sentiu-se um pouco aflita por não ter tido esta tal formação.

“Dava mais formação as pessoas que lá estão. (...) Acho também uma coisa fundamental e não temos. Nunca tive. E foi uma coisa que eu senti falta quando entrei, porque não sabia de nada. Quando entrei e ainda hoje, então nesta área, que há tanto para aprender (...)E quem entra assim de repente, como foi o meu caso, e não tem qualquer formação lá, é complicado. Eu vim-me um pouco aflita porque não sabia mesmo nada, onde estavam as coisas, o que fazer, enfim, parecia a miúda nova da escola.”

Face à falta de comunicação entre a equipa de trabalho

Existe um sentimento de insatisfação comum no que diz respeito à comunicação entre a equipa de trabalho. Todos os participantes afirmaram haver falta de comunicação entre as suas equipas de trabalho, e salientaram que esta falta de comunicação é prejudicial para o trabalho.

A Participante 1 (P1) explica que a comunicação feita entre a equipa, era realizada através de um caderno.

“E nós comunicávamos por um caderno, tipo um bocadinho primário nesta altura, mas pronto. E acabávamos por comunicar recados, comportamentos das crianças por caderno. Como se por um caderno, houve qualquer comunicação eficaz. Era impossível. Não se admite que uma equipa, que obviamente precisa de falar, debater, o faça por um caderno. Era frustrante”

O Participante 2 (P2) quando questionado sobre como a falta de comunicação entre a equipa descrita pelo mesmo o fazia sentir, este disse que frustrado. P2 considera que a falta de comunicação atrapalha e complica o trabalho.

“Muito frustrado, porque lá está atrapalha o nosso trabalho, complica as coisas, e faz nos andar para trás, quando já temos algumas conquistas. É uma frustração perder tempo por causa disso.”

A Participante 3 (P3) refere existir uma grande falta de comunicação e diz que é frustrante uma vez que complica o trabalho e se perde tempo.

“Uma grande, alias muito grande falta de comunicação entre nós todos. É frustrante quando queres fazer uma coisa, uma atividade por exemplo, ou já tens planeado que queres ter uma conversa com o miúdo X, e quando te apercebes, ou já foram falar com ele e não te disseram nada, ou no dia em que disseste que querias fazer a atividade, já houve alguém que vai fazer uma coisa e não te avisou. É frustrante porque perdemos tempo, e só nos complica a vida.”

Necessidade de Apoio

Apoio emocional nos colegas de trabalho

Os participantes referiram que encontram nos colegas de trabalho um suporte emocional que os ajuda a superar as dificuldades que com que se defrontam.

A Participante 1 (P1) refere que por vezes transmitia aos colegas aquilo que sentia, e que esse desabafo a ajudava a sentir-se mais aliviada.

“Eu conseguia falar com um ou dois colegas, às vezes transmitir aquilo que sentia (...)o desabafo já ajudava a sentimo-nos mais aliviados e de perceber que não era só connosco...acho que te equiparares ao par, e perceberes que o teu par sente exatamente a mesma coisa, alivia-te um bocadinho”

O Participante 2 (P2) afirma que quando acontece alguma coisa que perturba os monitores, eles recorrem uns aos outros para partilharem essas situações e isso ajuda-os a sentirem-se melhores.

“Enfim qualquer coisa que nos deixa mal... nós temos sempre e unicamente os nossos colegas de trabalho. Juntamo-nos, falamos, desabafamos, vamos trocando. Acontece lá, já toda a gente teve momentos de stress, momentos... de pânico, stress, e de frustração e partilhamos uns com os outros de imediato. Isso ajuda-nos a ficarmos melhores.”

A Participante 3(P3) considera alguns colegas de trabalho um apoio. Explica que desabafa com eles, e que isso faz deles os seus segundos psicólogos.

“Mas como eu já disse, tenho alguns colegas de trabalho com os quais me dou muito bem, e funcionam como um apoio, e ainda bem. Às vezes vamos jantar e estamos ali todos a desabafar e isso sabe bem, são os meus segundos psicólogos.”

Necessidade de apoio psicológico na instituição

É notado pelos participantes a falta de apoio psicológico que existe nas instituições. Estes realçam a importância de existir na instituição alguém que lhes dê apoio psicológico, uma vez que consideram essencial para estes profissionais.

A Participante 1 (P1) quando questionada se havia algum sitio onde se pudesse dirigir, ou alguém da instituição que estivesse disponível para dar algum tipo de apoio, P1 respondeu que não. Refere ainda que considera importante estes profissionais terem um apoio psicológico.

“Não, não havia um profissional, não havia um psicólogo. E eu tenho algum conhecimento porque fiz terapia, portanto sabia a importância que podia ter tido em ser acompanhada, e acho que este tipo de profissionais deve ter este acompanhamento, entre outros, mas este tipo de acompanhamento. É muito preciso, muito importante.”

O Participante 2 (P2) refere que deveria haver alguém na instituição a quem os monitores pudessem recorrer para ter algum apoio.

“Se calhar devia haver alguém, a que nos pudéssemos recorrer regularmente, ter apoio psicológico regularmente, um psicólogo, alguém que nos desse um apoio, porque as vezes torna-se complicado. Era importante acho eu.”

O Participante 3 (P3) considera fundamental haver apoio psicológico para quem trabalha nestes contextos. Refere que se não fossem os seus pais a ajudar a financiar o seu psicólogo, que provavelmente estaria de baixa.

“Eu sei que um psicólogo é caro, mas sei lá, outro profissional da área, que nos fosse lá ajudar. Temos apoio psicológico, eu acho que é fundamental. Uma ajuda qualquer, sei lá. Se eu não tivesse os meus pais, que me ajudam a pagar o meu psicólogo, provavelmente estaria também de baixa. Acho que quem trabalha nestas áreas, deveria estar salvaguardado com este tipo de ajuda.”

Impacto da vida profissional na vida pessoal

É referido por todos os participantes que existe uma impossibilidade de não levar o trabalho diário para casa. A participante 3 considera ainda que tal é uma característica de quem trabalha nesta área.

A Participante 1 (P1) refere que não se conseguia desligar do trabalho, e que para ela eram impossível desassociar o trabalho, da sua vida pessoal.

“Vivo sozinha, portanto chegava a casa e era impossível desligar o botão, no on e no off. (...)é impossível não trazer isso para casa...como um psicólogo deve trazer para casa, como um artista deve trazer a personagem para casa, um actor. Como um médico traz provavelmente os pacientes, os casos dos pacientes para casa, é impossível desassociar uma coisa da outra.”

O Participante 2 (P2) afirma ser raro o dia em que não leve na cabeça, o trabalho para casa.

“É raro o dia em que o trabalho não vem para casa, na cabeça.”

A Participante 3 (P3) refere que vai sempre para casa a pensar em questões relacionadas com o trabalho. Considera que é uma coisa comum de quem trabalha nestas áreas.

“Não há dia nenhum em que não vá a pensar no que posso fazer para ajudar o miúdo x a sentir-se melhor, ou o que vou fazer para resolver o problema da miúda Y.

Neste trabalho, vem sempre qualquer coisa conosco, pelos menos para mim. Venho sempre a pensar em qualquer coisa, no que aconteceu, no que pode acontecer amanhã. Posso estar a ver a novela, ou a fazer o jantar que quando me apercebo na estou com a mínima atenção, porque estou a pensar é no trabalho. Mas embora saiba que isso pode não ser bom, eu acho que faz parte de quem trabalha e gosta de trabalhar, sim porque isso é fundamental, de trabalhar nestes sítios.”

Crença de que nem todas as pessoas podem desempenhar as funções de monitor

Todos os participantes referem que não é qualquer pessoa que pode ser monitor.

A Participante 1 (P1) considera que nem todas as pessoas podem trabalhar nesta área e desempenhar as funções de monitor.

“Acho que na verdade, não é para toda a gente, trabalhar nesta área...que pode trabalhar nesta área. Tem que se gostar muito, tem que se aprender a lidar com situações muito complicadas. Nem toda a gente pode ser monitor.”

O Participante 2 (P2) quando questionado sobre as mudanças que faria se pudesse, nomeou a seleção que é feita dos profissionais. Afirma que é necessário vocação para trabalhar neste tipo de instituições.

“Outra coisa que eu acho é que devia haver uma seleção muito específica para esta área, nem toda a gente pode trabalhar nestes sítios. Da mesma forma que eu jamais poderia trabalhar de fato e gravata num banco por exemplo, alguém que não tem a mínima vocação para estar aqui, não deveria estar.”

A Participante 3 (P3), tal como os outros participantes concorda também é preciso ter um gosto especial para trabalhar nestas instituições, e que não é qualquer pessoa que o tem.

“Acho que é preciso gostar muito deste trabalho para se fazer isto. Acho que não é qualquer pessoa que pode trabalhar nestas casas, é preciso ter um gosto especial. E eu tenho.”

Mudança de ser-estar no mundo

É comum em todos os participantes uma mudança de ser-estar no mundo após o início da experiência. Todos eles enumeram mudanças que sentiram em si, nomeadamente um crescimento pessoal.

A Participante 1 (P1) afirma que saiu da instituição a sentir-se mais crescida e madura. Considera que esta experiência a fez ser uma pessoa melhor, e a olhar para os outros de outra forma.

“Eu acho que quando se sai de uma instituição destas, de se desempenhar uma função destas, sai-se mais crescido, sai-se mais maduro. (...) esta experiência para mim, serviu como experiência de vida, como modelo de vida...de poder ser uma melhor pessoa no futuro, de poder aprender lidar melhor com as minhas frustrações, com as minhas capacidades emocionais...(...) acho que olho para as pessoas de outra maneira, há um crescimento com esta experiência que não é mensurável, é apenas um crescimento que eu sinto e acho que toda a gente que trabalha nesta áreas, principalmente nestas áreas, tem um crescimento de anos e nós ...um tempo numa instituição somos outras pessoas...o crescimento, a maturidade, a aprendizagem.”

O Participante 2 (P2) quando questionado sobre o impacto que esta experiência teve no mesmo, referiu que passou a dar mais valor às coisas. Explica que começou a valorizar o que realmente importa e a desvalorizar aquilo que não é importante.

“Eu acho que nós passamos a dar muito mais valor às coisas. Desde que aqui trabalho, que sinto que cresci um pouco como marido, e como pai. Faço questão de ir dar um beijinho ao meu filho, antes de me ir deitar. Aprendemos a ver as coisas que importam, e pormos para o lado aquelas que não têm importância.”

A Participante 3 (P3) quanto questionada sobre o que retirava desta experiência, mencionou que passou a valorizar coisas que antes não valorizava, que passou a não dar atenção aos preconceitos, e menciona também um crescimento pessoal.

“Sinto que passei a dar valor a muitas coisas que antes não dava. Ainda no outro dia estava a dizer isso a minha mãe, estes miúdos não sabem o que é ter um colo, coisa que eu tive muito. Passamos a não olhar aos preconceitos, porque conhecemos a realidade por dentro. A valorizar muito mais tudo. Sinto que cresci muito como pessoa, mudei a minha forma de encarar alguma coisas, a vida.”

Tabela 1: Análise dos Constituintes Essenciais e das Variações Empíricas

Constituintes essenciais		Variações empíricas		
		P1	P2	P3
Sentimentos positivos face às crianças e jovens institucionalizados	<i>Preocupação principal relacionada com as crianças e jovens institucionalizados</i>	Entrou na instituição muito focada em aprender e a sua preocupação principal eram as crianças e jovens institucionalizados	A sua motivação principal é ajudar as crianças e jovens institucionalizados.	Quando entrou na instituição, queria fazer a diferença nas crianças e jovens institucionalizados, e essa preocupação mantém-se até hoje.
	<i>Sentimentos de felicidade quando uma criança ou jovem sai da instituição</i>	Afirma que sentia uma felicidade muito grande quando uma criança ou jovens saía da instituição.	Considera a saída das crianças e jovens da instituição como um dos seus melhores momentos.	Os melhores momentos que têm na instituição acontecem quando uma criança ou jovem sai da instituição, nesse momento sente que tudo vale a pena.
	<i>Instabilidade emocional</i>	Descreve um desequilíbrio muito grande das suas emoções devido ao comportamento das crianças e	Diz haver dias em que se sente bem e mal muitas vezes, porque vão acontecendo coisas que o deixam assim.	Descreve uma grande instabilidade emocional relacionada com as mudanças de ambiente

Sufrimento psicológico		jovens ser muito instável.		constantes que existem na instituição
	<i>Ansiedade</i>	Refere que a ansiedade que sentia estava relacionada com o facto de estar sempre à espera que algo corresse mal, ou então por não saber o que ia acontecer durante o dia.	Sente uma ansiedade por vezes por não saber o que pode acontecer nos dias ou momentos seguintes	No início sentia-se constantemente ansiosa e com o passar do tempo percebeu que o motivo da sua ansiedade se devia ao facto de ter que trabalhar com colegas de equipa com os quais não se identificava e por não saber como as coisas podiam correr na instituição.
<i>Cansaço físico e psicológico</i>		Cansaço físico e psicológico devido às exigências das crianças e jovens institucionalizados e conduziu à sua saída da instituição.	Existe um cansaço físico e psicológico diário, devido às suas funções na instituição, às crianças e jovens institucionalizadas, à organização da instituição e aos adultos.	O cansaço físico e psicológico são uma constante.

Insatisfação / Frustração	<i>Face à remuneração</i>	Considerava a remuneração baixa, face às funções que a instituição exigia.	Afirma que com seu trabalho, com a elevada carga horária e com aquilo que que abdica da sua vida pessoal, merecia que a remuneração fosse mais alta.	A remuneração é baixa para o trabalho que exerce.
	<i>Face à falta de formação na instituição</i>	Sentiu-se desamparada devido à falta de formação na instituição.	Sentiu-se desapoiado, porque a formação inicial é dada no terreno e sente falta de formações porque não existem.	Considera fundamental haver formação, e no início sentiu-se um pouco aflita devido à falta desta.
	<i>Face à falta de comunicação entre a equipa de trabalho</i>	A comunicação fazia-se através de um caderno, e era ineficaz.	Sente-se frustrado com a falta de comunicação, porque prejudica o trabalho.	A falta de comunicação faz com que se perca tempo e só complica o trabalho.
Necessidade de Apoio	<i>Apoio emocional nos colegas de trabalho</i>	O desabafo com os colegas de trabalho ajudava a que se sentisse aliviada.	A partilha de situações que perturbe os monitores, entre estes ajuda a que se sintam melhores.	Considera os colegas uns segundos psicólogos porque encontra neles um apoio.

	<i>Necessidade de apoio psicológico na instituição</i>	Considera importante os profissionais desta área tenham apoio psicológico na instituição.	Afirma que deveria haver alguém na instituição, a que pudesse recorrer para ter algum apoio.	Considera fundamental haver apoio psicológico na instituição, aos profissionais que trabalham nestes contextos.
Impacto da vida profissional na vida pessoal		Refere uma impossibilidade de se desligar do trabalho, e não o levar para casa.	Afirma que é raro o dia em que o trabalho não o acompanha na cabeça, para casa.	Vai sempre para casa, pensar em questões relacionadas com o trabalho.
<i>Crença de que nem todas as pessoas podem desempenhar as funções de monitor</i>		Afirma que em toda a gente pode ser monitor, pois tem de se gostar muito e lidar com situações complicadas.	Refere que é preciso vocação para desempenhar estas funções.	Considera que para se ser monitor é preciso ter um gosto especial
Mudança de ser-estar no mundo		Saiu da instituição mais crescida, e considera que esta experiência fez dela uma pessoa melhor.	Refere que esta experiência o fez dar mais valor ao que é realmente importante.	Menciona que passou a dar valor as coisas que antes não dava, que passou a não ligar aos preconceitos, após ter entrado na instituição, e sente um crescimento pessoal.

CAPÍTULO IV

DISCUSSÃO

Neste capítulo é realizada a discussão dos resultados, ou seja, dos significados atribuídos pelos monitores participantes do estudo, à experiência de trabalharem numa instituição de acolhimento de menores. Sendo assim, estabelecer-se-á uma correlação entre os resultados do estudo e a literatura existente, para que se possa fundamentar esta investigação e perceber qual o impacto da construção de significado da experiência de ser monitor numa casa de acolhimento de menores. O principal objetivo deste capítulo é então dar seguimento às questões emergentes desta investigação fenomenológica.

É pretendido que se compreenda e que se clarifique, de que forma é que a estrutura do significado comum, está diretamente relacionada com aquilo que a literatura revela acerca desta experiência. No fim deste capítulo, estará uma ilustração gráfica (Figura 1) com o propósito de ajudar a compreensão da relação existente entre os constituintes essenciais da experiência de ser monitor numa casa de acolhimento de menores.

Diálogo com a Literatura

O primeiro constituinte essencial, *cansaço físico e psicológico*, está relacionado com a exigência das funções de monitor numa instituição de acolhimento a menores relatada por todos os participantes.

A literatura existente comprova aquilo que os participantes identificaram como motivo para o seu cansaço, uma vez que Cavalcante e Corrêa (2012) realizaram um estudo com 102 monitoras que trabalhavam numa instituição e tinham como objetivo identificar aspetos da trajetória pessoal, profissional e institucional de monitores de instituições de acolhimento de menores. As autoras identificaram o esforço físico, a atenção contínua exigida pelas crianças e jovens institucionalizadas e o relacionamento com estas, como os três aspetos mais cansativos na rotina do trabalho com estas crianças. Através de produções gráficas e observações Avoglia et al (2012) identificaram sintomas de cansaço, falta de energia vital, esgotamento e exaustão emocional em monitoras, o que vem reforçar a importância de haver um investimento maior na promoção da saúde dos profissionais que desempenham estas funções.

O segundo constituinte essencial debruça-se sobre a *necessidade de apoio*. Os participantes afirmaram encontrar um suporte emocional nos colegas de trabalho, que os ajuda

a superar as dificuldades que vão sentindo, e referem sentir falta de um apoio psicológico na instituição.

Sobre a importância do suporte dos colegas de trabalho, Zhou e George (2001) afirmaram que tal confere uma ajuda mútua entre colegas de trabalho, não só referente às tarefas a desempenhar, como também facultando suporte e encorajamento, e embora não exista literatura existente sobre o suporte emocional obtido por parte dos colegas de trabalho, em monitores instituições de acolhimento a menores, podemos considerar que este constituinte poderá ser corroborado pelo estudo que Bottega e Melro (2010) realizaram. No seu artigo, estes autores abordaram a dinâmica de saúde e sofrimento mental, vivida por educadores sociais, que trabalham com adolescentes que fazem das ruas o seu espaço de morada ou sobrevivência. Estes educadores sociais, tal como os autores dominam, trabalham com estes jovens no sentido de recuperarem as suas histórias, os seus questionamentos, incentivando aspetos como a curiosidade, problematização e comunicação. Estes profissionais tinham como objetivo inserirem estes jovens no espaço escolar, contruindo com estes o desejo de permanecer nesse espaço e progredir no conhecimento formal, como possibilidade de sobrevivência e mudança nas histórias de vida. Bottega e Melro (2010) através dos seus resultados, concluíram que para estes educadores sociais, o suporte dos colegas é essencial para o enfrentamento das situações adversas no decorrer do trabalho. Ainda nas suas conclusões, estes autores notaram a vontade destes profissionais de terem um espaço onde pudessem expor e discutir os seus sentimentos e debater sobre as dificuldades sentidas com os jovens e colegas, o que nos remete para a necessidade de apoio psicológico, sentida por parte dos monitores deste estudo.

Foi possível encontrar na literatura uma confirmação de que o psicólogo pode ter um papel importante junto destes profissionais. Aguiar, Carreiro e Rondina (2007) elaboraram um estudo onde descreveram e caracterizaram o trabalho do psicólogo numa instituição de acolhimento a menores. Os autores observaram que o psicólogo pode trabalhar junto destes profissionais trabalhando questões como a motivação, expressão de angústias, desenvolver o espírito de equipa, respeito à individualidade etc., e pode ainda ajudar estes profissionais a desenvolver estratégias para problemas que possa ocorrer no dia-a-dia. Nogueira e Costa (2005) consideraram inegável a necessidade de suporte destes monitores, quando observaram a carga física e emocional inerente a esta profissão.

O terceiro constituinte essencial encontrado nesta investigação foi a *insatisfação/frustração* que todos os participantes afirmaram sentir face á remuneração, à falta de formação na instituição e à falta de comunicação entre a equipa de trabalho.

No que diz respeito ao constituinte de insatisfação/frustração face à remuneração, no decorrer da revisão de literatura efetuada, não foi encontrado para poder ser corroborado, ou contestado. No entanto Silva (2004) destacou a necessidade de uma política de incentivos e valorização, incluindo a remuneração adequada a estes profissionais. Fernandes (1996) refere que a qualidade de vida no trabalho envolve uma série de fatores, entre eles o salário recebido e os benefícios obtidos.

Relativamente à falta de formação na instituição, Bazon e Biasoli-Alves (2000) debateram acerca da importância desta. A figura dos monitores numa instituição é um elemento central para que haja sucesso no trabalho com as crianças e jovens, e por isso é que as autoras realçam a importância de cursos de formação e espaços para que estes profissionais possam partilhar as suas experiências e dúvidas e receberem acompanhamento. As autoras consideram pertinente que se qualifique os serviços destes monitores para que os mesmos possam ser guiados nos seus gestos diários, para que desta forma possam compreender o impacto que as suas ações podem ter, e assim darem um sentido as suas rotinas diárias (Bazon e Biasoli-Alves, 2000). Raymond (1996) também fez referência a este tema, afirmando que devia ser feito com regularidade uma avaliação externa às instituições, de modo a construir estratégias de controlo da qualidade dos serviços que esta presta.

Em relação à insatisfação/frustração dos participantes face à falta de comunicação entre a equipa de trabalho, não existe na literatura algo que comprove este constituinte. No entanto o bom relacionamento humano dentro do grupo e da organização promove a qualidade de vida no trabalho (Fernandes, 1996). No estudo de Cavalcante e Corrêa (2012) já acima referido, embora não discutissem a comunicação entre a equipa de trabalho, os monitores identificaram o fator “falta de colaboração entre colegas” como um aspeto causador de cansaço.

O quarto constituinte está relacionado com os *sentimentos positivos face às crianças e jovens institucionalizados*. Todos os participantes, referiram que a sua preocupação principal era relacionada com as crianças e jovens institucionalizados, e que a saída permanente de uma criança ou jovem da instituição lhes causava felicidade.

No que diz respeito à preocupação principal estar relacionada com as crianças e jovens institucionalizados, não foi possível encontrar na literatura algo que corrobore este constituinte, no entanto é muito discutido a importância de haver uma boa relação entre o monitor e a criança e/ou jovem institucionalizada. Os monitores têm um cuidado direto com as crianças e jovens institucionalizados, sendo-lhes desta forma a referência mais próxima do adulto (Avoglia et al 2012). As autoras referem que o tipo de relação que é estabelecida entre monitores e as crianças

e jovens institucionalizadas, tem um papel importante no desenvolvimento destes, uma vez que serão estes profissionais que assumirão o papel de protegê-los e orientá-los. Um exemplo que corrobora esta função de proteger as crianças e jovens institucionalizados, referidas pelos participantes pode ser representado por uma afirmação que P3 faz ao longo da entrevista: “*A minha motivação principal é conseguir poder protegê-los, ajudá-los*”. Siqueira & Dell’Aglia (2006) apontaram a vinculação afetiva entre as crianças e os funcionários como um fator que promove a proteção das crianças. Quintães, Alberto e Machado (2010) definiram que uma instituição deve ser promotora de relacionamentos positivos, onde os esquemas de transformação estão em relação direta com a conceção de vínculos e o trabalho institucional realiza-se principalmente, devido à relação que os adultos estabelecem com os jovens (Raymond, 1999).

Relativamente aos sentimentos de felicidade que os participantes referiram sentir quando se dá a desinstitucionalização das crianças e adolescentes, não foi possível encontrar na literatura uma corroboração deste constituinte. A felicidade sentida pelos participantes não vai de encontro à necessidade de elaborar o luto pela saída das crianças e jovens da instituição referida por Tinoco (2007). Este autor diz-nos que o monitor é deparado com a necessidade de elaborar o luto, uma vez que o vínculo existente foi perdido. Edelstein, Burge e Waterman (2001) avaliam o luto destes profissionais como ambivalentes, uma vez que contrastando com os sentimentos provenientes da separação, existe um sentimento de alívio quando uma criança ou jovem sai da instituição.

O quinto constituinte, *sofrimento psicológico*, está relacionado por um lado, com a instabilidade emocional sentida pelos participantes cuja causa diz respeito ao ambiente instável que se vive nas instituições, por outro, com a ansiedade associada à imprevisibilidade dos acontecimentos na instituição. O conflito que ocorre entre a organização do trabalho (com as suas relações e funcionamento) e a subjetividade do trabalhador, gera um sofrimento psicológico na medida em que o trabalhador tenta manter a sua saúde mental num meio repleto de relações (Bottega e Melro, 2010).

Na literatura não foi encontrada informação que corroborasse a instabilidade emocional ou a ansiedade sentida pelos monitores deste estudo. No entanto, os autores Bottega e Melro (2010), no seu estudo identificaram uma ambivalência de sentimentos, na relação entre os educadores sociais do seu estudo e os adolescentes com quem estes trabalhavam. Os mesmos autores fazem referência à ansiedade, na medida em que esta surge na impossibilidade de construir uma perspetiva do futuro.

O sexto constituinte, *impacto da vida profissional na vida pessoal*, surgiu da consciencialização que os monitores deste estudo têm, de que levam questões relacionadas com a instituição e com seu trabalho para a sua vida pessoal.

A separação entre espaço de trabalho e espaço privado torna-se impossível quando a questão se remete às relações sociais, uma vez que não é possível separar a vida familiar, em casa, da vida no trabalho (Bottega e Melro, 2010), algo muito bem evidenciado pela P3 ao longo da entrevista: *“Sempre me disseram que quem está nestas áreas, é assim. O nosso trabalho não é como aqueles em frente ao computador, das nove as cinco, em que chega a hora de saída e já está. Nós lidamos com pessoas, com miúdos, miúdos problemáticos.”* Estes autores, no seu estudo supracitado, verificaram que nos relatos das situações de sofrimento e prazer relacionados com o trabalho dos educadores sociais participantes no estudo, surgiram dificuldades em separar o “dentro e fora do trabalho”. Esta conclusão vai de encontro ao que os monitores deste estudo concluíram e um exemplo desta dificuldade pode ser exemplificada com uma afirmação de P1 ao longo da entrevista: *“É impossível não levar para casa o trabalho, qualquer profissional que esteja de coração num desafio assim, é impossível não levar para casa”*.

Segundo Dejours (1999), não é possível fazer uma separação entre a nossa vida no trabalho e fora dele, uma vez que o trabalho é constituidor do sujeito. Bottega e Melro (2010) ainda no seu estudo, perceberam que existe muita dificuldade por parte dos educadores em conciliar as suas vidas privadas com o seu trabalho, acabando por levar para as suas famílias, as dificuldades do seu trabalho, tal como o cansaço e fadiga. Estes resultados, obtido por estes autores, pode ser também encontrada nesta investigação, exemplificada muito bem ao longo da entrevista da P3, pela seguinte afirmação: *Quero ir jantar fora com ele (namorado), ir ao cinema, aquelas coisas, se for preciso chego ao cinema e estou a pensar “será que dei a medicação à Rita?” ou então “amanhã tenho que perceber porque é que o Fernando hoje bateu no Jorge”*.

Apesar de na literatura não haver uma referência teórica acerca deste constituinte, em monitores de instituições de acolhimento de crianças e jovens, podemos comprovar o mesmo com base no acima descrito.

O sétimo constituinte, *Crença de que nem todas as pessoas podem desempenhar as funções de monitor*, está relacionado com a opinião que todos os participantes têm de que é preciso ter vocação necessária para exercer estas funções.

Não foi possível comprovar na literatura este constituinte, uma vez que não existem estudos que identifiquem ou abordem esta crença identificada nos participantes desta investigação, exemplificada pela P3 “*Acho que é preciso gostar muito deste trabalho para se fazer isto. Acho que não é qualquer pessoa que pode trabalhar nestas casas, é preciso ter um gosto especial*”. No entanto a literatura atesta esta ideia de que é necessário ter prazer em trabalhar na área da infância e adolescência, fazendo disso um momento de criação e de transformação (Carvalho, 1993). Os profissionais fazem parte dos recursos que a instituição tem para alcançar os seus objetivos e por essa razão devem satisfazer as condições de formação, prática e idoneidade psíquica e física e Souza, 1987 (cit. por Teixeira, 1993) alerta para a frequência que existe na contratação de profissionais que terão contacto com crianças e/ou adolescentes, que foram dispensados de uma outra área ou então que não tem a formação necessária.

Mais uma vez, e devido à enorme falta de literatura existente que explore a experiência de ser monitor em instituições de acolhimento a menores, não foi possível encontrar na revisão da literatura algo que ateste o oitavo e último constituinte, *mudança de ser-estar no mundo*.

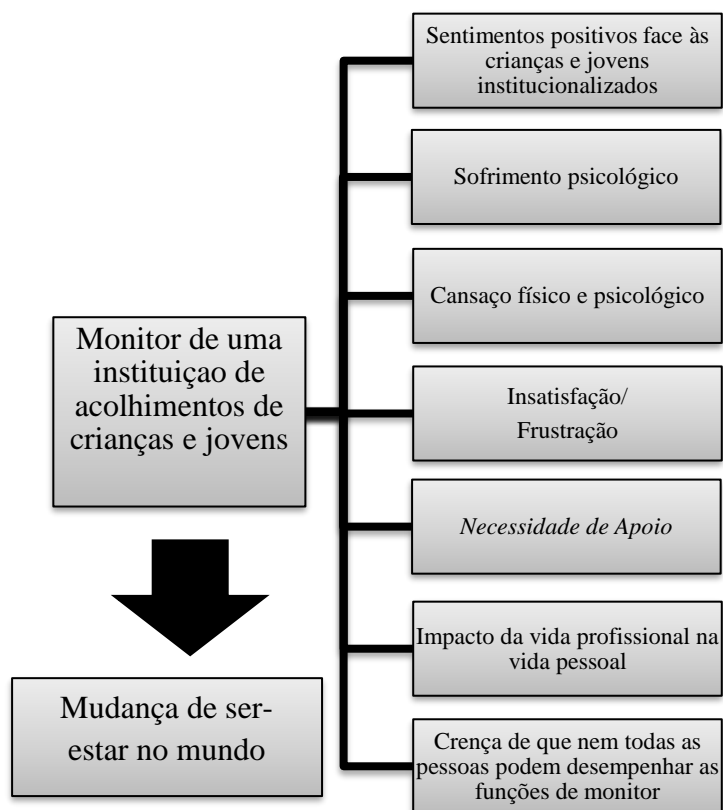
As pessoas que desempenham um papel numa área social, nunca são indiferentes ao que fazem (Ardoino, 2000). Estes monitores evidenciaram um crescimento pessoal, associado à experiência de trabalharem numa instituição de acolhimento a menores. De forma geral todos eles, num momento ou noutro da entrevista, referiram que passaram a valorizar mais as coisas, e a darem menos importância aos preconceitos que existem acerca desta realidade e destas crianças e jovens. Quando uma criança ou jovem é sinalizado como estando em perigo e dá entrada num sistema de proteção, passa a ser tratada como uma criança ou jovem em risco, o que cria nestes um desvalorizado estatuto, transformando-os em “clientes”. Esta situação é vivida pela criança ou jovem como humilhante, e de forma automática inicia-se um processo de etiquetagem (Dias, 1997). Este processo está muito ligado ao preconceito e se estes profissionais que desempenham um papel crucial na vida destas crianças ou jovens, se afastarem desse preconceito, poderão tratar a criança ou jovem de uma forma muito mais benéfica para os mesmos.

É também importante realçar o enfoque que P2 e P3 fizeram à relação com os colegas, referindo não saber ao certo se o que os incomoda mais são as situações com os adultos ou com as crianças e adolescentes, exemplificado muito bem nestas afirmações seguintes : P2- “*Para mim é mais cansativo ter um problema com um colega de trabalho, do que com um miúdo*”; P3- “*eu acho que os piores momentos que eu vivo lá dentro, são mesmo com os meus colegas.*”.

Bottega e Melro (2010) verificaram que a relação dos educadores sociais do seu estudo, com os colegas de trabalho é expressa como grande fonte de sofrimento. Este sofrimento é muitas vezes superior na relação com os adultos, do que na relação com os adolescentes.

Na figura abaixo representada, encontra-se em forma de síntese a explicação da relação dos vários constituintes essenciais da experiência de ser monitor numa casa de acolhimento de crianças e jovens.

Figura 1- Relação dos Constituintes Essenciais da Experiência de ser monitor numa instituição de acolhimento de crianças e jovens



CAPÍTULO V

CONCLUSÃO

*“O que se opõe ao descuido e ao descaso é o cuidado.
Cuidar é mais que um ato; é uma atitude.”*

Leonardo Boff

Considerações finais

A problemática da institucionalização tanto na infância como na adolescência é um tema de uma enorme importância social. Isto deve-se não só ao elevado número de crianças e jovens institucionalizados, mas também à preocupação que está relacionada com a qualidade que é oferecida nas instituições de acolhimento.

A lacuna presente na literatura sobre o papel dos monitores de instituições de acolhimento de crianças e jovens sugerem que são ainda incipientes os estudos que investigam quem é esta figura, e a sua importância.

O objetivo principal desta investigação prendia-se essencialmente à descrição, exploração e compreensão da experiência subjetiva dos sujeitos que vivenciaram a experiência de ser monitor numa instituição de acolhimento a menores. Para alcançar este fim, foi realizada uma análise de três entrevistas que formaram a amostra da presente investigação. Foi utilizado o método fenomenológico de Amedeo Giorgi, que permitiu que os resultados manifestassem a articulação das diversas componentes da experiência, tal como esta é vivida e sentida pelos participantes desta investigação. A experiência de desempenhar funções de monitor numa instituição de acolhimento a menores, é um fenómeno complexo, à luz da visão fenomenológica da experiência subjetiva dos participantes, que afeta várias dimensões contextuais do sujeito. A experiência de trabalhar numa instituição de acolhimento de crianças e jovens dá-se em três momentos significativos nos participantes, sendo estes: entrada para a instituição, a confrontação com a realidade da instituição e a decisão perante a instituição.

O momento da entrada na instituição é marcado pelas expectativas dos participantes. Quando começam a desempenhar as funções de monitor, estes profissionais têm em si uma vontade muito grande de poder ajudar as crianças e jovens institucionalizadas, poder de alguma forma fazer a diferença na vida das mesmas e trabalhar com pessoas, cuja vontade seja a mesma. No entanto, após o período inicial, estes participantes foram confrontados com uma realidade diferente da que estavam à espera. Começaram a conhecer o verdadeiro funcionamento das

instituições, e perceberam que a vontade que tinham em melhorar a qualidade de vida das crianças e jovens, não era comum a todos os profissionais da instituição. Com o decorrer do tempo, os participantes percebem que esta função não é destinada a todas as pessoas, tomando a decisão de permanecer a trabalhar na instituição ou sair. Embora uma das participantes tenha deixado de realizar as funções de monitora nesta fase, acabando por abandonar a instituição, os outros dois participantes tomaram a decisão de continuar a trabalhar nas suas instituições, uma vez que gostam do trabalho que realizam.

Ao longo da experiência surgem sentimentos de insatisfação/frustração, sofrimento psicológico e ainda cansaço físico e psicológico por parte dos monitores deste estudo, no entanto a preocupação principal demonstrada pelos participantes está relacionada com as crianças e jovens institucionalizados. É também pertinente realçar a necessidade de apoio que estes monitores evidenciaram, para conseguirem lidar com as dificuldades e sentimentos que vão surgindo ao longo da experiência.

No que diz respeito à literatura existente, podemos considerar que é dada uma perspetiva diferente da institucionalização, uma vez que a maior parte dos estudos existentes, são focados em estudar o impacto deste fenómeno nas crianças e jovens institucionalizados, deixando de parte a visão destes profissionais que representam um elemento central do desenvolvimento destas crianças e jovens.

Concluindo, é importante reconhecer o trabalho dos monitores de instituições de acolhimento de menores. É impossível negar a importância do seu papel, quer junto das crianças e jovens institucionalizados e na influência que exerce sobre os mesmos, quer em termos da qualidade de atendimento oferecido na instituição. São estes monitores que acabam por passar mais tempo com as crianças e jovens da instituição, e por isso são estes profissionais que mais se deparam com as dificuldades envolvidas no cuidado a estes. São também os monitores, que têm mais probabilidade de acrescentar novas experiências à história de vida das crianças e jovens que se encontram institucionalizadas. Por estas razões, é inegavelmente importante que estes profissionais tenham acesso a formação e a apoio, que se perceba as condições em que realizam o seu trabalho, compreender as suas necessidades, uma vez que através deles, podemos conhecer melhor a realidade da institucionalização de menores.

É preciso dar voz a estes monitores, e ter presente que se não houver espaço para a escuta, não há espaço para a fala.

Limitações do Estudo e Propostas de Investigação e Intervenção

Apesar da considerável relevância do tema, a literatura acerca do mesmo é extremamente limitada, sendo poucos os estudos que dão espaço e voz a estes profissionais, o que constituiu uma limitação do estudo. A temática da institucionalização de crianças e jovens já foi muito explorada, contudo, as investigações elaboradas, não focavam a perspetiva dos monitores destas instituições. Desta forma, não foi possível corroborar, ou não, através da literatura existente, todos os constituintes essenciais encontrados neste estudo, o que não permitiu um conhecimento completo da visão destes profissionais.

Foi sentido por parte do investigador, uma dificuldade muito grande em encontrar profissionais que aceitassem participar no estudo, o que levou a uma amostra reduzida. Devido então ao número reduzido de participantes, torna-se interessante a possibilidade de futuramente, ser realizado um aprofundamento na exploração das vivências destes monitores, para que seja possível compreender de facto o que é essencial, e invariante nesta experiência.

Os participantes deste estudo, trabalharam ou encontravam-se a trabalhar há relativamente pouco tempo na instituição, e seria interessante perceber se iam surgir os mesmos constituintes, junto de monitores que tenham estado mais tempo a exercer funções de monitor, numa instituição.

Devido à particularidade desta profissão, e deste contexto, seria igualmente interessante perceber quais as diferenças entre os monitores que procuraram esta função, e aqueles que embora tenham aceite ser monitores de uma instituição de acolhimento a menores, não a procuraram.

Por último, seria pertinente tentar perceber se os sujeitos cuja formação se baseou em áreas sociais, vive esta experiência de modo diferente, dos sujeitos que têm outro tipo de formação.

É esperado que este estudo deixe boas bases, para que se conduzam investigações futuras nesta área, uma vez que quanto melhor cuidarmos daquele que cuida, melhor será o cuidado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar O.X., Carreiro M.L.C., Rondina, R.C. (2007) Casa abrigo: possibilidade de atuação para o psicólogo. *Revista Científica Eletrônica de Psicologia*. Disponível em:
http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/I4x527DLReirAvi-2013-5-10-16-19-27.pdf.
- Ardoino, J. (2000). *Les avatars de l'éducation*. Paris: Puf.
- Arpini, D. M. (2003). Repensando a perspectiva institucional e a intervenção em abrigos para crianças e adolescentes. *Psicologia: ciência e profissão*, 23(1), 70-75.
- Avoglia, Hilda Rosa Capelão, Silva, Andreia Maria da, & Mattos, Pammela Makarowits de. (2012). Educador social: Imagem e relações com crianças em situação de acolhimento institucional. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 12(1-2), 265-292.
- Barros, R. C. & Fiamenghi Jr., G. A. (2007). Interações afetivas de crianças abrigadas: um estudo etnográfico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(5), 1267-1276.
- Bazon, M. R., & Biasoli-Alves, Z. M. M. (2000). A transformação de monitores em educadores: Uma questão de desenvolvimento. *Psicologia, Reflexão & Crítica*, 13(1), 199-204.
- Boss, M. O modo de ser esquizofrênico à luz de uma fenomenologia Daseinanalítica. *Daseinanalyse*, v.3, p. 5-28, 1977.
- Bottega, C. G., & Merlo, Á. R. C. (2010). Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 259-275.
- Brito, R. C., Koller, S. H., & Carvalho, A. M. (1999). Desenvolvimento humano e redes de apoio social e afetivo. *O mundo social da criança: natureza e cultura em ação*, 115-129.
- Calligaris, C. (1994). O reino encantado chega ao fim. *Folha de São Paulo*, 24(7), 94.

- Carvalho, A. D e Baptista, I. (2004). *Educação Social – Fundamentos e estratégias*. Porto: Porto Editora.
- Carvalho, M. D. C. B. (1993). *Trabalhando abrigos. Cadernos de Ação, São Paulo: IEE/CBIA*, (3).
- CASA 2015 - *Relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento das Crianças e Jovens*. (2016). Recuperado em 11 de agosto de 2016, de http://www.seg-social.pt/documents/10152/14725795/Relat%C3%B3rio_CASA_2015/f3e06877-ad73-48e4-8395-75b33fedcae0.
- Cavalcante, L. I. C., & Corrêa, L. D. S. (2012). Perfil e trajetória de educadores em instituição de acolhimento infantil. Recuperado em 25 Outubro de 2016, de <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/29>.
- Cavalcante, L., Magalhães, C., Pontes, F. (2007) Institucionalização precoce e prolongada de crianças: discutindo aspectos decisivos para o desenvolvimento. *Aletheia*, 25, 20-34.
- Cole, M. & Cole, S. R. (2003). *O desenvolvimento da criança e do adolescente* (M. Lopes, Trad.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. London: Sage Publications.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas.
- Dias, J. & Andrade, M. (1997). *Criminologia – O Homem Delinquente e a Sociedade Criminógena* (pp. 178-241). Coimbra: Almedin.
- Edelstein, S. B., Burge, D., & Waterman, J. (2001). Helping foster parents cope with separation, loss, and grief. *Child welfare*, 80(1), 5.
- Fernandes, D. S., Santos, D. C. P., & Contijo, D. T. (2007). Percepções dos educadores sociais do cotidiano em um abrigo para crianças. *Estudos Goiânia*, 34(1/2), 71- 84.

- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Casa da Qualidade.
- Fraga, L. B. (2008). *Infância, práticas educativas e de cuidado: concepções de educadores de abrigo à luz da história de vida*. (Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia e Educação) Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, SP.
- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia*, 14(28), 139-152.
- Garnica, A. V. M. (1997). Algumas notas sobre pesquisa qualitativa e fenomenologia. *Interface—Comunicação, Saúde e Educação*, São Paulo, 1(1).
- Giorgi, A & Giorgi, B. (2003). The descriptive phenomenological psychological method. In P. M. Comic, J E. Rodhes & L., Kordley (Eds.), *Qualitative Research in Psychology: Expanding Perspectives in Methodology & Design*, 243-271. Washington D.C: APA.
- Giorgi, A., & Sousa, D. (2010). *Método fenomenológico de investigação em psicologia*. Lisboa: Fim de século.
- Golding, K. (2004). Providing specialist psychological support to foster carers: A consultation model. *Child and Adolescent Mental Health*, 9(2), 71-76.
- Gomes, I. (2010), *Acreditar no Futuro*, Alfragide, Texto Editores, Lda.
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *Internacional Journal of Qualitative Methods*, 3, (1).
- Guirado, M. (1987). *Psicologia institucional*. São Paulo: EPU.
- Gulassa, M. L. C. R. (2005). O abrigo como possibilidade. *São Paulo: Instituto Camargo Corrêa e Fundação Abrinq*. Recuperado em 13 de setembro de 2016, de http://www.amavi.org.br/sistemas/pagina/setores/associal/arquivos/2011/publicacao_abrigos.pdf.
- Kvale, S. (1996). *Interviews* Sage Publications: Thousand Oaks.
- Lei Tutelar Educativa – Lei nº4/2015 – Ministério da Justiça.

- Loos, H., Ferreira, S., & Vasconcelos, F. C. (1999). Julgamento moral: estudo comparativo entre crianças institucionalizadas e crianças de comunidade de baixa renda com relação à emergência do sentimento de culpa. *Psicol. reflex. crit.*, 12(1), 47-69.
- Mannen, V. (1979). Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 520-526.
- Martins, J., & Bicudo, M. A. V. (1989). *A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos*. Sociedade de Estudos e Pesquisa Qualitativos; Moraes.
- Martins, P. (2004). Protecção de Crianças e Jovens em Itinerários de Risco – Representações sociais, modos e espaços. Tese de Doutoramento em Estudos da Criança. Instituto de Estudos da Criança. Universidade do Minho.
- Martins, P. (2005). A Qualidade dos Serviços de Protecção às Crianças e Jovens – As Respostas Institucionais” In Intervenção realizada no VI Encontro Cidade Solidária: *Crianças em Risco: será possível converter o risco em oportunidade?* Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian. Maio de 2005.
- Masini, E. F. S. (1989). Enfoque fenomenológico de pesquisa em educação. *Metodologia da pesquisa educacional*, 4, 59-67.
- Moré, C. L. O. O. & Sperancetta, A. (2010). Práticas de pais sociais em instituições de acolhimento de crianças e adolescentes. *Psicologia & Sociedade*, 22(3), 519- 528.
- Mota, C. P., & Matos, P. M. (2010). Adolescentes institucionalizados: O papel das figuras significativas na predição da assertividade, empatia e autocontrolo. *Análise psicológica*, 28(2), 245-254.
- Nogueira, P. C., & Costa, L. F. (2005). A criança, a mãe social e o abrigo: limites e possibilidades. *Revista brasileira de crescimento e desenvolvimento humano*, 15(3), 36-48.
- Pithouse, A., Hill-Tout, J., & Lowe, K. (2002). Training foster carers in challenging behaviour: a case study in disappointment?. *Child & Family Social Work*, 7(3), 203-214.
- Prada, C. G., & Williams, L. C. D. A. (2007). Efeitos de um programa de práticas educativas para monitoras de um abrigo infantil. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 9(1), 63-80.
- Quintãns, C., Alberto, I. & Machado, C. (2010). Era uma vez a Instituição onde eu vivi: Narrativas de adultos sobre a experiências de institucionalização. *Revista Psychologica*, 53, 329-351.

- Raymond, M. (1996). Reflexões sobre o acompanhamento em instituição de adolescentes difíceis. *Infância e Juventude*, 2, 21-139.
- Raymond, M. (1999). Considerações acerca das perturbações do pensamento dos adolescentes. *Infância e Juventude*, 1, 9-112.
- Rey, F. L. G. (2002). *Pesquisa qualitativa em Psicologia-caminhos e desafios*. Cengage Learning Editores.
- Sá, A. C., Grilo, I. & Trigo, L. R. (2008). As instituições de acolhimento sob o olhar dos profissionais que nelas trabalham: Percepções em torno da institucionalização de crianças e jovens em risco. Atas eletrónicas do Congresso Internacional em Estudos da Criança, organizado pelo Instituto de Estudos da Criança e realizado na Universidade do Minho.
- Sandomingo, J. (1998). Centros de Menores, de ontem a hoje. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- Santos, M. F., Bastos, A. D. S., & Ana, C. D. S. (2002). Padrões de interação entre adolescentes e educadores num espaço institucional: resignificando trajetórias de risco. *Psicologia: reflexão e crítica*, 15(1), 45-52.
- Sellick, C., & Connolly, J. (2002). Independent fostering agencies uncovered: the findings of a national study. *Child & Family Social Work*, 7(2), 107-120.
- Silva, E. R. A. D. (2004). O perfil da criança e do adolescente nos abrigos pesquisados. *O direito à convivência familiar e comunitária: os abrigos para crianças e adolescentes no Brasil*, 41-70.
- Siqueira, A. C., & Dell’Aglia, D. D. (2006). O impacto da institucionalização na infância e na adolescência: uma revisão de literatura. *Psicologia & Sociedade*, 18(1), 71- 80.
- Teixeira, M. (1993). Hospício e poder. In *Hospício e poder*. Senado Federal.
- Tinoco, V. (2007). *O luto em instituições de abrigo: um desafio para cuidadores temporários* (Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

- Weber, L. N. D. (1999). A Ficção e a Realidade de Crianças Institucionalizadas: uma proposta de intervenção. *Revista Texto & Contexto*, 8 (2), 427-430.
- Weber, L. N. D., & Kossobudzki, L. H. M. (1996). *Filhos da solidão: institucionalização, abandono e adoção*. Governo do estado do Paraná.
- Weber, L. N. D., Prado, P. M., Viezzer, A. P., & Brandenburg, O. J. (2004). Identificação de estilos parentais: o ponto de vista dos pais e dos filhos. *Psicologia: reflexão e crítica*, 17(3), 323-331.
- Weissman, R (2004). Social work selection. *Child and Adolescent Mental Health*, v.9, n.3, 139-142.
- Yunes, M. A., Miranda, A. T., Cuello, S. E., & Koller, S. H. (2004). Um olhar ecológico para os riscos e as oportunidades de desenvolvimento de crianças e adolescentes institucionalizados. *Ecologia do desenvolvimento humano: Pesquisa e intervenções no Brasil*, 197-218.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.

ANEXOS

ANEXO A – TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P1

Feminino

39 Anos

Trabalhou 1 ano numa instituição de acolhimento de crianças e jovens

Transcrição da entrevista	Comentário	Unidade de Carácter Psicológico
<p>E: Gostaria que partilhasse comigo, de forma mais detalhada possível, a sua experiência enquanto monitor de uma instituição de acolhimento de crianças e jovens</p> <p>P1: Em primeiro lugar, para responder a essa questão vou ter que enquadrá-la, como é que cheguei a uma instituição deste género.</p> <p>E: Certo</p> <p>P1: Fiquei sem emprego numa área da comunicação onde estive 8 anos e onde trabalhávamos a responsabilidade social para crianças. Toda a minha experiência profissional incide no trabalho, no desenvolvimento de conteúdos para crianças, na área da responsabilidade social, ambiente, sociedade e a parte económica. Portanto a responsabilidade social assenta</p>	<p>P1 conta como chegou à instituição. Após ter ficado sem emprego numa empresa que trabalhava a responsabilidade social para crianças, e através de um conhecimento de uma pessoa amiga P1 agarra a oportunidade e vai para um centro de acolhimento.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado onde P1 conta que começou a trabalhar na instituição, através de um conhecimento de uma amiga.</p>

<p>em três pilares que foram estes que referi e acabei por ficar desempregada nessa altura e surgiu a oportunidade de ir trabalhar para um centro de acolhimento.</p> <p>E:Como é que surgiu? Foi um convite?</p> <p>P1: Foi um conhecimento através de uma pessoa amiga,</p>		
<p>como sou escuteira, é importante frisar. Sou escuteira, trabalho com o target dos 6 aos 14 anos, e portanto tinha muita curiosidade em trabalhar com jovens, crianças e jovens. Surge esta oportunidade de trabalhar como monitora de referência e abraço este desafio e entro então num centro de acolhimento. Para ser sincera, não conhecia centros de acolhimento. Apesar de pesquisar antes de entrar, não tinha a menor noção do que ia encontrar, relativamente a nada, nem à estrutura, nem que tipo de crianças é que ia trabalhar, todos me diziam que seria algo diferente do que eu já tinha experimentado. E portanto entro no centro de acolhimento de “Oeiras”, foi onde desempenhei as funções de monitora.</p>	<p>P1 revela que tinha muita curiosidade em trabalhar com este tipo de crianças, uma vez que era escuteira e já trabalhava com crianças e jovens. P1 não conhecia a realidade de um centro de acolhimento, mas aceitou e começou a desempenhar funções de monitora de referência.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a curiosidade de trabalhar com crianças e jovens institucionalizados e falta de conhecimento sobre a realidade das instituições.</p>

<p>Neste momento, já não estou a trabalhar no centro mas acabei por enveredar pela área social, trabalho noutra instituição, a fazer o atendimento a estas instituições que necessitam de outras coisas. Mas para me focar na minha experiência ...entrei no centro de acolhimento, onde fui muito bem recebida pelos miúdos, e muito focada em aprender como é que funcionava, a estrutura e como é que poderia ser melhor para os miúdos. Como poderia fazer como que os ajudar.</p>	<p>P1 já não se encontra a trabalhar neste centro de acolhimento, porém conta que foi muito bem recebida pelas crianças e jovens quando entrou. P1 entrou com muita vontade de aprender e desempenhar bem a sua função.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a boa receção que P1 sentiu por parte das crianças e jovens, e também sentimentos relacionados com a vontade de desempenhar bem a sua função.</p>
<p>Acreditei desde o primeiro momento que com carinho, com...a minha preocupação principalmente era os miúdos. Com carinho, ouvindo as crianças, eu poderia fazer a diferença.</p>	<p>P1 revela que a sua preocupação eram as crianças e jovens, que poderia fazer a diferença</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 aponta como sua preocupação principal as crianças e jovens, e refere a vontade de fazer a diferença na vida das destes.</p>
<p>A estrutura, que eu acho que tem que se começar por aí, surpreendeu-me. Era organizada, era... à primeira vista uma instituição que tinha imensas actividades para as crianças, de ocupar estas crianças, mas muito numerosa. Apesar que eu entro no verão, e muitas destas</p>	<p>P1 revela que a organização da instituição lhe pareceu organizada à primeira vista. P1 conta que a casa viria a ter 40/48 crianças, embora que no momento da sua entrada, a casa tinha</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionada com um sentimento inicial de surpreendimento relativamente à estrutura da organização</p>

<p>crianças tinham a liberdade e o consentimento de ir passar as férias com familiares, famílias amigas, entre outros: tios, padrinhos, enfim. Portanto a instituição, quando eu entro tem cerca de 20 crianças no seu total tem cerca de 40 à volta, 40/48 crianças, é o limite daquela casa. Cheguei, a estrutura pareceu-me bem organizada,</p>	<p>cerca de metade, uma vez que era verão, e por esse motivo as crianças não estavam todas na casa.</p>	
<p>passado uns tempos percebi que não era assim tão organizada quanto isso. Também apanhei um momento de transição de direção, a diretora saiu, e acabei por estar numa posição que... estávamos todos a aguardar para ver como é que a nova direção se ia posicionar em relação à casa e o que é que ia fazer. Hum demorou algum tempo a que essa direção assumisse realmente, para já precisou de conhecer os empregados, os funcionários...</p>	<p>P1 percebeu que afinal a estrutura não era muito organizada, e como a direção mudou, os funcionários estavam expectantes para ver como a nova direção se ia afirmar, demorando este processo algum tempo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado a desilusão de uma perceção inicial, e de expectativa em relação a uma nova direção.</p>
<p>é uma logística muito grande na casa. Eles têm...servem refeições, as crianças estão institucionalizadas a tempo inteiro, portanto funciona mais ou menos como um lar, apesar de ser chamar centro de acolhimento temporário,</p>	<p>P1 descreve a logística da instituição como muito grande, funcionando esta como um lar, apesar de ser um centro de acolhimento temporário. P1</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a perceção de que a estrutura da instituição não era suficiente.</p>

<p>funciona como um lar. Descobri realidades de crianças, que acabam por viver ali desde os 5 anos, hoje têm 18, 19 anos, e acabei por perceber que a estrutura muito bem montada acaba por não ser suficiente.</p>	<p>percebeu que uma estrutura bem montada, não é o suficiente.</p>	
<p>Senti nos primeiros momentos, que as crianças eram muito necessitadas de carinho, alguém que as ouvisse mas que nos manipulavam. Eu senti-me muito acarinhada no início por toda a gente, acho que havia necessidade realmente de um profissional para desempenhar aquelas funções...mas as crianças falam muito, e tentam testar-nos desde o primeiro momento.</p>	<p>P1 percebeu que as crianças embora necessitassem de carinho, eram manipuladoras. Embora se tivesse sentido muito acarinhada no início, P1 percebeu que as crianças a testavam.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativo à confrontação com a manipulação das crianças e jovens institucionalizados.</p>
<p>O valor que usufruía mensalmente, percebi que era pouco para as funções que me exigiam. Muito pouco mesmo. Não se compreende.</p>	<p>P1 considerava que seu salário mensal era baixo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de insatisfação face à baixa remuneração.</p>
<p>Nós tínhamos um horário a cumprir, das duas as dez da noite, esse horário raramente era cumprido, para já porque eu gostava de chegar cedo, e chegava sempre muito cedo e acabava sempre por sair depois das 10. Pensei que era uma coisa</p>	<p>P1 explica que chegava mais cedo, do que a sua hora de entrada, e acabava por sair sempre depois da sua hora de saída.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 explica que raramente cumpria o seu horário de trabalho, uma vez que saia sempre depois da hora estipulada.</p>

<p>pontual, mas ao longo do tempo que trabalhei lá, percebi que era uma constante.</p>		
<p>E: E quais eram as suas funções, obrigações, responsabilidades lá dentro?</p> <p>P1: Eu ia falar nisso... nós tínhamos uma função de acompanhar as crianças dentro e fora da instituição. Nós conduzíamos carrinhas, onde levávamos as crianças às atividades, ajudávamos nos trabalhos da escola quando regressavam então no fim do dia, dependendo dos horários, mas principalmente as crianças regressavam no fim do dia. Tínhamos de ter a responsabilidade de dar a medicação, como a pilula às meninas. Adolescentes a partir dos 14 anos, todas tomavam contraceptivo. Tínhamos de acompanhar as refeições, e nas refeições há muitas crianças que tem que tomar medicação. Tínhamos que as deitar, e tínhamos de salvaguardar que o dia seguinte na escola estava preparado, o que é que isto quer dizer? Que elas tinham de ter os trabalhos feitos, que tinham de</p>	<p>P1 descreve que as suas funções na instituição são as de acompanhar as crianças e jovens, dentro e fora da instituição. Desde medicação a dar, até o transporte para as atividades, bem como salvaguardar o dia seguinte (lanches, ect). P1 explica também que é na hora do jantar, que as crianças e jovens descompensam normalmente.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde o P1 explica as suas funções dentro da instituição.</p>

<p>preparar a mochila para o dia a seguir, que tinham de tomar banho, que tinham de fazer as refeições como deve de ser, se precisavam de lanche ou não para amanhã na escola, portanto tinha de se prever todas essas situações. Esse acompanhamento era feito, basicamente à noite quando elas regressavam, das duas às seis. Elas jantavam às seis, portanto tinham uma hora de jantar, que nós acompanhávamos, era uma equipa de dois normalmente, porque há muita gente a jantar nessa altura e é onde normalmente eles descompensam.</p>		
<p>A minha primeira experiência de uma criança descompensada, foi quando me quiseram atirar com um tabuleiro à cara, porque se enervaram porque o copo de água não estava cheio.</p> <p>E: E o que é que sentiu nessa altura, nesse momento?</p> <p>P1: Impotente, claramente.</p>	<p>P1 conta que a sua primeira situação com uma criança descompensada foi quando esta se enervou por não ter o copo de água cheio. Esta situação fez com que P1 se sentisse impotente</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de impotência face à situação de descompensação da criança.</p>
<p>Porque acabamos por lhes dar tudo...mas eu nesta altura ainda acreditava que era possível com diálogo, com carinho, com</p>	<p>P1 explica que no início acreditava que era pouco provável uma criança ou jovem</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de consciencialização de que é</p>

<p>atenção, que estas coisas seriam muito pouco prováveis de acontecer. Hoje em dia não penso assim, são situações recorrentes, também justifico porque o próprio CAT tem muitas crianças e portanto é fácil um descompensar e ser como um dominó que cai...basta uma descompensar que as outras todas se aproveitam do facto de haver uma criança a descompensar para depois poderem também elas usufruírem daquele momento e testarem os nossos limites.</p>	<p>descompensar, usando o diálogo ou carinho, mas que hoje não pensa assim. P1 afirma que estas situações são frequentes e explica que como a sua instituição era muito numerosa, bastava um descompensar para que os outros o fizessem também.</p>	<p>recorrente haver descompensações nas crianças e jovens, e que o diálogo, carinho e atenção, não são suficientes para extinguir estas situações.</p>
<p>O que eu achei também é que não há profissionais suficientes nestas instituições. Os profissionais são poucos, e não pode ser. Existe muito trabalho, existem muitas crianças, e muitos poucos de nós.</p>	<p>P1 considera que existem poucos profissionais na instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de insatisfação face à falta de recursos humanos.</p>
<p>, como já falei da remuneração, é pouca,</p>	<p>P1 considera a remuneração baixa</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de insatisfação face à remuneração.</p>
<p>há um cansaço extremo às seis da tarde que não nos permite por vezes dar o melhor de nós. Há tanta tanta coisa para fazer, que o cansaço vence.</p>	<p>P1 descreve o cansaço que sentia, desde o início. No primeiro momento P1 atribuiu esse cansaço ao</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço face à exigência das crianças e jovens.</p>

<p>E: portanto posso concluir que se sentia cansada?</p> <p>P1: Sim, logo no início, é curioso. Eu atribuí isso ao facto de não estar habituada aos horários, mas mais tarde concluí que é o cansaço que as crianças provocam, a atenção, o cuidado que elas provocam,</p>	<p>horário, mas percebeu que se devia à exigência das crianças.</p>	
<p>a nossa ansiedade cresce muito. Estamos sempre à espera que algo corra mal, ansiosos. Sem saber se nos vão bater ou é um daqueles dias em que está tudo calmo.</p>	<p>P1 revela ansiedade.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de ansiedade.</p>
<p>ficamos tristes porque não conseguimos fazer muito mais,</p>	<p>P1 sente tristeza por não conseguir fazer mais.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza face à incapacidade de fazer mais.</p>
<p>despertam em nós uma nova pessoa porque eu considero-me uma pessoa calma e tranquila e lá acabamos por perder um bocadinho a capacidade de raciocínio, somos muito mais emotivos, e é difícil ter o equilíbrio da emoção com a razão.</p>	<p>P1 descreve que apesar de se considerar uma pessoa calma, acabou por perder um pouco a sua capacidade de raciocínio, e ao tornar-se mais emotiva, foi difícil fazer o equilíbrio da emoção com a razão.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos consciencialização da perda da capacidade de raciocínio, e do difícil equilíbrio entre o emocional e racional.</p>
<p>Porque na verdade são crianças, mas são crianças que te ameaçam</p>	<p>P1 afirma que apesar de serem crianças,</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado</p>

<p>constantemente, verbalmente, fisicamente e eu venho de uma outra realidade, as crianças com quem eu trabalhei até à altura eram escuteiros que têm um respeito enorme pelo seu chefe. São crianças que vêm de escolas nas actividades que preparava na antiga empresa de comunicação, que obedecem. Estas crianças não obedecem.</p>	<p>ameaçam de forma constante física e verbalmente. P1 faz ainda a comparação das crianças escuteiras com quem trabalhava, e as crianças da instituição, afirmando que estas últimas não obedecem.</p>	<p>com sentimentos de vulnerabilidade emocional face às ameaças constantes por parte das crianças e jovens.</p>
<p>Hum, são muito manipuladoras e nós sentimos uma impotência porque acreditamos até ao último momento que eles não nos vão manipular. Eu lembro-me de uma situação ao início que me senti extremamente enganada porque me diziam que não me vão mentir, eles tinham uma expressão engraçada que me diziam “ “Elsa”, a si eu não lhe vou mentir” e verificamos que mentem a toda a gente;</p>	<p>P1 afirma que as crianças e jovens são muito manipuladoras e isso provoca uma impotência, uma vez que existe a crença ate ao último momento, de que tal não vai acontecer. Descreve uma situação em que uma criança lhe disse que não lhe ia mentir, e acabou por fazê-lo, assim como faziam com toda gente.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de impotência face à manipulação e mentira das crianças e jovens.</p>
<p>“ “Elsa, eu não lhe vou bater” ...dependia dos dias; “ “Elsa, eu gosto muito de si, e não a vou tratar mal”...as promessas que não fazem, eu acho que é um bocadinho a verdade deles, quando chegam ao limite, que eu</p>	<p>P1 considera que estas atitudes por partes das crianças e jovens são a verdade, realidade, deles. P1 afirma ainda que não são todos assim, havendo líderes</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a perceção da forma com que estas crianças e jovens funcionam.</p>

<p>acho que é sobrevivência. Não são todos obviamente, há líderes neste tipo de grupos que manipulam os outros, principalmente os mais novos.</p>	<p>que manipulam principalmente os mais novos.</p>	
<p>A sensação, sentimento no convívio com estas crianças era um bocadinho do oito ao oitenta, passo a explicar: havia dias em que me sentia super feliz por trabalhar com estas crianças, super realizada, que não tinha nascido para outra coisa, e havia outros dias em que só me apetecia vir embora, porque a pressão, a tensão que eles nos impõe...posso contar alguns exemplos se a joana me permitir que era... de um dia muito bem passado na praia, por exemplo, que íamos todos passear e corria lindamente e chegávamos a casa, por um detalhe, porque não tinham conseguido comer tanto quanto queriam, por exemplo, porque eles são crianças que têm muito apetite, começavam a insultar-nos, a bater-nos, sem razão aparente depois de um dia bem proporcionado, e a instituição onde trabalhei proporcionava muitas actividades a estas crianças,</p>	<p>P1 descreve que ao conviver com estas crianças, tinha sentimentos muito instáveis, havendo dias em que se sentia feliz e outros em que só desejava ir embora. Atribui tal sensação à pressão que era imposta pelas crianças e jovens. Dá exemplos de situações em que os dias corriam muito bem, e por um detalhe como, não comer tanto quanto queriam, as crianças e jovens começavam a bater ou a insultar.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a instabilidade emocional.</p>

<p>desde de dança, futebol, rugby, atletismo, tínhamos muita diversidade, passeavam imenso. Pegávamos nas carrinhas e íamos com eles para a praia e não estou a falar da praia na linha de Sintra, nós íamos para Sesimbra, nós íamos para o Magoito, andávamos sempre a passear com eles</p>		
<p>parecia que nunca era suficiente. Era tudo para eles insuficiente, nunca estavam contentes. Lembro-me também de uma situação de insatisfação que aos olhos da nossa sociedade pode parecer curioso, que no Natal, nós na nossa casa não trocamos prendas no Natal, e eles fizeram listas, era prática na instituição fazerem listas às empresas para terem alguns presentes, além de que tudo o que escolhiam ser tudo para cima de 100 euros, porque eles não têm a noção do valor da vida, do valor monetário que as pessoas precisam de ter para comprar determinadas coisas. Houve uma choradeira no dia 24, porque não tinham recebido aquilo que tinham pedido às instituições.</p>	<p>P1 afirma que para estas crianças e jovens, era tudo insuficiente e que nunca estavam contentes. Conta uma situação que ocorreu no Natal, em que as crianças não receberam o que tinham pedido às empresas (prática da instituição), e por isso choraram muito de insatisfação.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde a P1 descreve os sentimentos de insatisfação permanente das crianças e jovens.</p>

<p>Senti-me demasiado frágil e fiquei magoada porque na verdade eu nunca tinha tido aquilo, venho de uma realidade diferente, também a idade e o amadurecimento faz-nos valorizar pouco os presentes e mais o componente pessoal, a família. E eles só vêm presentes, porque o foco deles é receber, é ter para mostrar, é não ser diferente dos outros que não estão institucionalizados.</p>	<p>P1 revela fragilidade e dor porque vem de uma realidade diferente onde se valoriza mais a componente pessoal, do que os presentes, e tal não aconteceu com as crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de fragilidade e dor face às atitudes de insatisfação das crianças e jovens, e também de consciencialização de valores diferentes do que estas crianças e jovens.</p>
<p>Eu no Natal trouxe uma criança para casa...a organização da instituição, tínhamos previsto que todas as crianças dia 23, nenhuma criança ficava na casa. Todas as crianças saíram excepto duas, que eram meus utentes de referência, as minhas crianças de referência, e estes dois jovens estavam previstos saírem com uma família amiga, portanto passar 23,24 e 25 com esta família amiga e o casal que foi buscar estes dois jovens, que eram irmãos, há que salientar que eram irmãos... chegaram lá, foram os últimos a sair da instituição, ou os últimos a serem acolhidos por esta família amiga. O casal chegou lá e diz que não</p>	<p>P1 descreve uma situação que ocorreu no Natal, em que levou um jovem para a sua casa, para que não fosse o único a ficar na instituição no dia de natal. P1 debateu-se com um dilema: na sua casa, não se trocavam presentes. P1 estava receosa como reacção do jovem, mediante a situação que houve na instituição antes, mas chegou à conclusão de que uma vez que o jovem estava na sua casa, não ia receber presentes, tal como</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde a P1 descreve uma situação que ocorreu no Natal, em que levou uma criança para a sua casa.</p>

<p>levava o jovem, que levavam a menina mas não levavam o menino, porque tinham tido pouco contacto com ele e houve essa oportunidade de contacto, só que a criança em causa é uma criança muito tímida, muito introvertida, tem vários problemas de relacionamento se assim se pode dizer, e de enquadramento mediante os outros, só para fazer um parêntesis, ele só falava comigo na instituição. Pronto ...e na verdade a família recusou-se a levá-lo. Há ali uma questão logística porque não tínhamos naquela altura outra alternativa e a direção da casa, a diretora neste caso, se houvesse algum problema que levava o menino, só que o menino não tinha relação com a direção, com a diretora neste caso. A diretora tinha acabado de entrar, ele falava com pouquíssima gente, comigo mais porque eu era a sua monitora de referência e senti que não podia deixar aquela criança ali não é? E acabei por trazê-la para minha casa, com a minha família, por curioso, o Natal não era na minha casa,</p>	<p>toda a família da P1. O jovem portou-se muito bem, a P1 sentiu que lhe deu aquilo que ele mais desejava: um Natal em família.</p>	
---	--	--

<p>liguei a minha família e falámos que o Natal seria na minha casa. Os meus irmãos e a minha família acolheu muito bem isso, havia um problema: nós na minha casa não trocamos presentes. Senti algum receio que a criança mediante na festa de Natal que fazemos obviamente uns dias antes, se ressentisse. A monitora que estava comigo, não a monitora não, a técnica que estava comigo, disse-me “ah leva qualquer coisa para ele” e eu disse “não, porque não minha casa não se troca presentes e portanto ele só se vai sentir diferenciado se eu lhe der um presente, porque ninguém recebe presentes lá em casa”. E por curioso a criança portou-se lindamente, não recebeu presentes e eu senti que o que ele mais desejava era um Natal em família e foi o que ele teve.</p>		
<p>Hum...senti que pude ser útil, acho que das poucas vezes senti-me realizada por estar a desempenhar a minha função,</p>	<p>P1 afirma que se sentiu útil e realizada, ao contrário do que era normal.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de realização profissional, e relativamente ao facto de se ter sentido útil com a ação que fez.</p>

<p>porque no dia-a-dia é difícil sentirmo-nos completos e cheios com aquilo que estamos a desempenhar...</p>	<p>P1 revela que no dia-a-dia é difícil sentir-se completa com o que faz</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a dificuldade que P1 tem em sentir-se realizada com a função que desempenha.</p>
<p>é tudo muito corrido, é tudo muito cheio de tarefas, e acho que ao fim ao cabo temos muito pouco tempo com os miúdos, para estar com eles e quando estamos com eles, somos obrigados a fazer imensas tarefas de logística, de preparar a medicação, de ver se já tomaram banho, de ver se já está tudo a jantar, com papéis e não se está muito tempo com aquelas crianças e acho que é o que eles sentem falta...de não estarem num ambiente o mais normal possível, apesar que a instituição, nós sabemos que não é uma família ...mas eles sentem a casa como deles, é engraçado. “A minha casa”, muitas vezes em termo de insulto, porque eles achavam que me insultavam, “saí da minha casa, esta casa não é tua”... “esta casa é minha”.</p>	<p>P1 diz que o dia-a-dia é repleto de tarefas variadas, e que acaba por não ter tempo para estar com as crianças e jovens, coisa que P1 considera importante. Afirma que eles sentem falta disso, e não estarem num ambiente o mais normal possível.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de consciencialização dos fatores que não permitem a P1 desempenhar aquilo que considera mais importante para as crianças e jovens.</p>
<p>Hum...e foi isso que eu senti de melhor, que eu trouxe de melhor da instituição, foi de facto sentir</p>	<p>P1 afirma que o que trouxe de melhor da instituição foi o facto</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de</p>

que podemos ser uteis com poucos gestos, com pequeninos gestos,	de poder ser útil com poucos gestos.	consciencialização do que retirou de melhor da experiencia de trabalhar nesta instituição.
mas realmente o cansaço venceu-me. Psicologicamente, o cansaço psicológico muito complicado trabalhar, ainda mais sem formação que é o meu caso, na área com este tipo de crianças	P1 assume que o cansaço foi mais forte e que psicologicamente é muito complicado trabalhar nesta área, principalmente sem formação, sendo o caso da P1.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço psicológico.
Nós não temos respostas para tudo e a própria estrutura acaba por fazer uma castração de algum movimento teu, em detrimento dos jovens. A equipa com que eu trabalhava, voltando à estrutura, a equipa com quem eu trabalhava, já trabalhava na instituição há muitos anos, e havia situações que eu valorizava com as crianças que me diziam “ah “Elsa”, não te preocupes”... “Isto é assim, não vai mudar. Isto é assado não vai mudar”... “Esse é um mentiroso, esse não vale a pena dares-te com ele”...	A instituição e a equipa (que trabalhava lá há mais tempo) desvalorizavam situações que P1 considerava importantes.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desvalorização por parte da instituição face ao que considerava ser importante em relação às crianças e jovens.
eu tive orientações só para, obviamente orientações pouco claras mas muito induzidas a... “só tens de ligar aos mais	P1 refere que teve instruções pouco claras para só se preocupar com os mais	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de incompatibilidade de

<p>pequenos”. Isto faz-me alguma confusão...se estamos a trabalhar todos num espaço, com crianças, crianças e jovens, porque é que eu só vou ligar às crianças mais pequenas? “Ah porque os mais velhos têm vícios, vão te enganar, vão te bater, não vale a pena, eles hão-de seguir o caminho deles”...eu acho que há uma desistência dos jovens a partir sensivelmente dos 14, 15 anos, que eu acho que é quando eles mais precisam de nós, mas há uma desistência deste tipo de crianças. Que não é assumida, mas foi aquilo que eu senti, que renegamos um bocadinho este tipo de crianças porque pouco se tem mão neles.</p>	<p>novos, sentindo que havia uma desistência dos jovens a partir dos 14,15 anos. P1 não entendeu porque isso acontecia, e não concorda que se faça, uma vez que considera que aos 14,15 anos é quando os jovens mais precisam de apoio.</p>	<p>instruções dadas e práticas comuns na instituição.</p>
<p>Acho que os profissionais com quem trabalhava, alguns tinham competências na área, outros não. Não quer dizer que isso seja sinónimo de bom trabalho daquele que tem competência para aquele que não tem. Competências, estou a falar académicas obviamente, mas nota-se que a falta de recursos, os horários, a falta de condições de fazer melhor no dia-a-dia é complicado, ainda mais quando</p>	<p>Pi refere que nem todos os seus colegas de trabalho tinham formação académica na área, não considerando que isso seja sinónimo de bom trabalho. P1 considera que o trabalho que só por si é complicado pela falta de recursos e condições, horários, etc, torna-se ainda</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a falta de formação existente na instituição.</p>

<p>não há uma formação clara, nem da instituição ...a pessoa se se quiser formar, vem cá para fora. A experiência é uma formação atenção, mas eu não a tinha e depois os colegas...eu acho que andamos tão atarefados que não temos tempo para nos formar, nem para ver uma formação “on job” como se costuma dizer...</p>	<p>mais difícil por não haver uma formação. Embora P1 considere que a experiência é uma formação, esta sente que a equipa toda está sempre atarefada e que não tem tempo para se ajudarem neste sentido.</p>	
<p>Sem formação, ficamos um pouco à deriva, diria eu. Sem saber muito bem o que fazer, como fazer, a quem perguntar, não sabia a quem pedir ajuda.</p>	<p>P1 refere que sem formação se sentiu desamparada.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desamparo face à falta de formação na instituição.</p>
<p>Ok que vão-nos dando umas dicas, vão dizendo mais ou menos como é que se faz, há muito “já se faz assim à muito tempo”. Como eu falei há pouco das crianças, “esta criança é assim, não vale a pena estares a fazer outra coisa, ou tentar outro modelo, outro tipo de estratégia” e acabamos por não os ouvir. A equipa não se ouve entre si, apesar de ser promovida algumas reuniões, acho que se debatiam coisas como: “a roupa suja não vem à quinta-feira para a lavandaria”, “eles reclamam da comida, mas a comida só pode</p>	<p>P1 admite que lhe iam sendo dadas algumas dicas mas que imperava as práticas já comuns na instituição, fazendo com que a P1 sentisse que a equipa não ouvia as crianças, nem se ouvissem entre si. Embora houvesse reuniões, P1 achava que não eram discutidas questões realmente importantes, embora reconheça que por vezes havia uma</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a falta de comunicação entre a equipa e com as crianças e jovens.</p>

<p>ser esta” e não se focavam no que era essencial para as crianças. Havia algumas questões de base que tinham de ser mudadas, por exemplo, alterar utentes que entravam novos ...adequar a pessoa ao quarto, isto nem sempre era possível mas tentava-se, isso sim eu reconheço.</p>	<p>tentativa de mudar algumas questões.</p>	
<p>E: E como é que isso a fazia sentir? P1: Desgastada, incompetente, incapaz. É difícil falar não é? Porque o emocional nesta profissão, é muito importante. Nós perdemos um bocadinho a razão,</p>	<p>P1 sentia-se desgastada, incompetente e incapaz face a esta situação.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desgaste, incapacidade e incompetência relativamente à forma com que realizava o seu trabalho, e relacionado com a perda da racionalidade face à emoção.</p>
<p>o sentir....eu senti tanta coisa, desde o primeiro momento. Senti-me feliz, senti-me muito contente por trabalhar com estas crianças, porque achava que podia ser uma mais-valia, não ser mais uma monitora, mas ser a monitora, e na verdade com a experiência que tive ao longo deste tempo que trabalhei na instituição, percebi que era mais uma.</p>	<p>P1 afirma que sentiu muita coisa desde sempre. Tinha a expectativa de ser “a” monitora, e com o tempo percebeu que seria só mais uma monitora.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de consciencialização de que seria uma monitora igual às outras</p>
<p>Porque eles gostam muito de nós, e nós sentimos, todos nós somos</p>	<p>P1 afirma que as crianças e jovens não</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado</p>

<p>humanos e todos nós gostamos de carinho, e as crianças são o que de melhor se pode expressar nessa área não é? Carinho, o afecto, mas eles também não têm porque... não sabem dar porque não têm. Curiosamente, eu gostava muito de uma criança que me roubava. Adorava, e falava com ele imensas vezes sobre isso, e ele dizia “Elsa, eu não volto a fazer, mas eu precisei” e eu “mas ouve lá, porque é que gostas tanto de mim e me roubas?”, “eu preciso”.</p>	<p>lhes dão carinho porque não têm. Conta de que existia um jovem, de que a P1 gostava muito, mas que a roubava.</p>	<p>com a consciencialização de que os jovens não dão afeto porque não o tem.</p>
<p>As necessidades deles. Fazem-nos pensar. Fizeram-me pensar, que necessidades são estas que eu nunca tive? O sentir-me principalmente impotente, eu não sei se isso é perceptível a quem não trabalha nesta área, mas nós éramos colaboradores da estrutura, mas uma estrutura logística, quando esta parte é muito mais emocional. É um trabalho muito mais emocional, muito mais trabalhar com as emoções, muito mais trabalhar com os desejos, com as concretizações, com os sonhos destas crianças, e a própria</p>	<p>A P1 relata que era colaboradora de uma estrutura logística, quando considerava que o trabalho que realizava era muito emocional. Descreve que se sentia impotente, uma vez que a estrutura não lhe permitia trabalhar o emocional com as crianças.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de impotência face às funções que desempenha.</p>

<p>estrutura não te permite fazê-lo, de forma alguma...</p>		
<p>Diga joana, vai perguntar alguma coisa?</p> <p>E: Com aquilo que me está a dizer, eu sinto que a “Elsa” entrou com uma expectativa e que ao longo do tempo... a realidade com a qual se defrontou, não correspondia à expectativa que tinha.</p> <p>P1: Joana, eu encaro cada desafio profissional como um namoro... nós no início, namoramos com uma pessoa, e é tudo perfeito...há ali alguns indícios que as coisas não são assim tao boas, mas nós fechamos os olhos. Porque eu estava de coração neste trabalho...</p>	<p>P1 afirma que encara os desafios profissionais como um namoro, e revela que estava “de coração” na instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde a P1 revela que estava dedicada a este trabalho.</p>
<p>e chega a um ponto, também tem a ver com a idade, que percebemos que os indícios são reais... deixam de ser indícios, são realidades daquela instituição. A fase de namoro e da paixão, ou dá lugar a um grande amor ou dá lugar a um divórcio, uma rutura e foi o que me aconteceu a mim.</p>	<p>P1 descreve que após o encantamento inicial por este desafio, começam a surgir “as coisas menos boas”.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde a P1 afirma que depois do encantamento inicial pelo trabalho, ocorreu uma rutura.</p>
<p>Eu cheguei a um ponto em que eu não vivia, eu não tinha tempo para a minha família porque</p>	<p>P1 descreve que a uma certa altura, não tinha tempo para si, ou para</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 revela que deixou de fazer tudo</p>

<p>trabalhava de sábado a quarta-feira, portanto quinta e sexta estava de folga. A minha família é numerosa e eu estou habituada a ter os fins-de-semana, ou estava habituada a ter os fins-de-semana...os almoços de família, os escuteiros...tudo aquilo que me preenchia, eu deixei de fazer.</p>	<p>a família, porque não tinha tempo, uma vez que só folgava durante a semana. Deixou de fazer tudo aquilo que a preenchia.</p>	<p>aquilo que gostava de fazer, uma vez que deixou de ter tempo.</p>
<p>Nós achamos que quando aceitamos um horário destes, eu pelo menos senti isso, que não fazia diferença porque eu podia dormir de manhã, e fazer as minhas coisas de manhã, e depois ia à tarde para o trabalho e ia fresca. Eu numa agência de comunicação onde estive, saía à meia-noite, não havia problema pronto. A questão é que emocionalmente nada tem a ver com uma agência de comunicação...nada tem a ver com outras realidades profissionais que eu já tive...montar eventos, não tem nada a ver...a gente monta um evento, as pessoas divertem-se, desmontamos o evento, aquelas pessoas não convivem contigo 24 horas, que era o que acontecia ali, não é? E a fase do encanto, acaba!</p>	<p>P1 afirma que quando aceitou o horário de trabalho, pensou que poderia fazer as suas coisas na mesma, e que não ia fazer diferença, até porque no seu antigo trabalho, saía mais tarde. No entanto diz que emocionalmente, não tem nada a ver e que a fase inicial “do encanto” termina.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desgaste emocional face ao trabalho.</p>

<p>E para mais, quando não há uma formação contínua, quando não há um apoio... porque não é só a estrutura mas o próprio país não tem essa estrutura, não tem essa mentalidade, de formar pessoas e lhes dar formação nestas áreas, acaba por a pessoa desistir. Por acaso tive outro desafio quando saí, mas estava disposta a deixar a instituição mesmo sem nada...procurar outra coisa, nem que fosse para uma loja.</p>	<p>P1 fala da falta de formação contínua e falta de apoio nesta área, levando a que as pessoas desistam. Releva também que teve uma proposta quando saiu da instituição, mas se tal não tivesse acontecido, tinha saído na mesma.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde a P1 explica que a falta de apoio e formação nestas áreas, quer da estrutura da instituição, quer devido à mentalidade do nosso país, leva a que as pessoas desistam.</p>
<p>Mas emocionalmente eu estava super desgastada porque não fazia nada daquilo que queria, não estava com as pessoas que eu gostava, não conseguia estar ao telefone com um amigo que me ligasse por exemplo, porque tinha sempre uma criança que me ocupava,</p>	<p>P1 explica que estava emocionalmente desgastada porque não conseguia fazer nada do que queria, ou estar com as pessoas que gostava (fora da instituição).</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desgaste emocional face ao trabalho.</p>
<p>e somos poucos. Eu acho que aqui somos muito poucos. É impossível um monitor ou um técnico ter à sua responsabilidade 10 a 15 crianças. Eu comecei com 5, e mesmo 5 dava trabalho, porque há um série de coisas que temos que fazer, que temos de os ouvir...</p>	<p>P1 considera que eram poucos profissionais na instituição, e que impossível cada monitor ter a seu cargo 10 ou 15 crianças.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 afirma que existiam poucos profissionais.</p>

<p>quando eu estava com uma criança a falar com ela sobre um problema dela, e era interrompida por uma técnica a dizer “ah tens que ir fazer aquilo”, portanto a conversa ficava ali a meio. Quando nós somos solicitados por este tipo de crianças “ “Elsa” quero falar consigo sobre...” qualquer coisa, não interessa aqui o assunto em questão, mas que tinha que deixar a conversa a meio, porque tinha de ir fazer outra coisa, burocrática, de logística seja o que for, o sentimento não pode ser o mesmo do início não é? Porque percebemos a realidade, então eu estou aqui como monitora, teoricamente eu tenho de estar com as crianças e não estou! Porque estamos preocupados na parte logística do dia-a-dia, portanto é difícil contentarmo-nos...</p>	<p>P1 afirma que era difícil contentar-se com o seu trabalho como monitora, uma vez que a sua função era estar com as crianças, mas uma vez que havia sempre algo burocrático ou logístico para fazer, não conseguia.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de insatisfação face ao trabalho.</p>
<p>e depois não se via, pelo menos eu não via, uma perspetiva de mudança. Eu sabia que não iam recrutar mais gente, eu sabia que segundo o que dizia a direção, éramos os suficientes porque assegurávamos os mínimos,</p>	<p>P1 afirma que não sentia que houvesse uma perspetiva de mudança, uma vez que não a direção não achava necessário haver mais funcionários uma vez</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a falta de perspetiva de mudança em relação ao funcionamento da instituição.</p>

	que estes asseguravam os mínimos.	
mas trabalha-se no mínimo? Nunca nos máximos, é sempre nos mínimos. É sempre, como costumamos dizer, em cima do joelho, tipicamente português. A estrutura está pouco desenvolvida, apesar que esta instituição trabalhava relativamente bem, face a outras instituições do género.	P1 não concordava que se trabalhassem nos mínimos, embora reconhecesse que comparativamente a outras instituições que conhecia, apesar de pouco desenvolvida funcionava relativamente bem.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de incompatibilidade em relação à forma de trabalhar na instituição.
E acabávamos por ter noites de desespero....Já não sei quem é que desesperava mais, se as crianças se a equipa	P1 confessa que havia noites desesperantes.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desespero.
E: E perante isso que me está a dizer, como é que era o ambiente entre vocês? Entre a equipa P1: O ambiente entre equipa é uma pergunta difícil...hum eu automaticamente...a equipa tendo conhecimento que eu não tinha conhecimento da área, fui muito recusada...vamos pôr assim as coisas, a entrar nas dinâmicas da equipa	P1 conta que como não tinha formação na área, foi recusada muitas vezes, a entrar nas dinâmicas da equipa	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de recusa por parte da equipa.
Depois tínhamos, o que eu chamo duas facções. Pode ser muito complexo de compreender, mas havia uma equipa de manhã, porque os	P1 conta que a equipa era dividida em duas partes: a equipa de manhã e da tarde. Diz também haver	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de injustiça face às desigualdades existentes

<p>horários não eram todos iguais e lá está, as desigualdades. Havia técnicos que não faziam noites, havia outros que não faziam. Os monitores acabavam por assegurar sempre as noites.</p>	<p>desigualdades, uma vez que havia técnicos que não faziam noites</p>	<p>entre a equipa na instituição.</p>
<p>E havia duas facções, uma de manha que tinha um líder, e que guerreava com a facção da noite, que tinha outro líder. E nós comunicávamos por um caderno, tipo um bocadinho primário nesta altura, mas pronto. E acabávamos por comunicar recados, comportamentos das crianças por caderno. Como se por um caderno, houve qualquer comunicação eficaz. Era impossível. Não se admite que uma equipa, que obviamente precisa de falar, debater, o faça por um caderno. Era frustrante.</p>	<p>P1 diz que a comunicação entre as equipas era realizada através de um caderno.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de frustração face à falta de comunicação entre as equipas.</p>
<p>E depois quem, de facto não sabe e tem uma perspectiva, uma postura de aprender, não é bem-vindo, não dá bons resultados nestes sítios, que era uma equipa que trabalhava há muitos anos junta pronto.</p>	<p>P1 revela que não era bem-vinda, uma vez que tinha uma postura de aprender e a equipa já trabalhava junta há muitos anos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de indesejabilidade por parte da equipa de trabalho.</p>
<p>Quem entra de novo, se não se colar a uma das facções, tem um problema: é que não sabe de nada. E eu por simpatia, por</p>	<p>P1 relata que como de adequava mais à equipa da manha, a equipa onde ela estava</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de falta de ajuda por parte da equipa</p>

<p>perfil, adequava-me mais à facção da manhã, se assim podemos dizer e a facção da noite que eu trabalhava diariamente, não me facilitava a vida.</p>	<p>inserida (da noite), não a ajudava.</p>	
<p>E questionei muita coisa, não é bom questionar nestas instituições, eu apercebi-me disso.</p> <p>E:Porque diz isso?</p> <p>P1: Porque quando se trabalha com uma equipa estruturada, organizada no seu seio...portanto a equipa da noite, tinha métodos muito próprios. Quando se começa a questionar porque não se faz de outra maneira, “não porque se fez assim sempre, e não és tu que vens agora questionar seja o que for, sempre se fez assim. Nós somos técnicos, tu nem tens experiência”. E portanto fui um bocado posta à margem na equipa que trabalhei mais constantemente.</p>	<p>P1 afirma que foi posta de lado pela sua equipa, uma vez que começou a questionar porque as coisas não eram feitas de outra maneira.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de indesejabilidade por parte da equipa de trabalho.</p>
<p>E: E o que sentiu nesse momento, em que era posta de parte?</p> <p>P1: Eu senti sempre que o meu objetivo de ir para ali, não era para me dar com as pessoas, eu</p>	<p>P1 conta que entrou na instituição sem o objetivo de fazer amigos, no entanto encontrou numa resistência por parte da</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a resistência que P1 sentiu por parte da equipa.</p>

<p>não queria ser amiga delas, profissionalmente nós não somos amigos. Se a amizade vier é ótimo, se a amizade não vier, ótimo na mesma. Mas é difícil trabalhar quando não te expões as coisas da forma... todos nós devíamos ter o mesmo conhecimento e nós não tínhamos. Portanto quem entra de novo, acaba por encontrar ali muita resistência da equipa.</p>	<p>equipa, o que dificultava o trabalho, uma vez que todos deviam ter conhecimento das coisas, e tal não acontecia.</p>	
<p>Como é que eu me sentia? Obviamente defraudada não é? Porque pensei que era uma coisa e era outra, não havia relação. Tanto que eu saí e dou-me mais com os miúdos, por curiosidade a minha mãe vive na mesma rua da instituição, portanto eu passo ali todos os dias e portanto os miúdos saltam quase da janela para me vir ver. Com eles não tenho relação, com a equipa... não tenho relação.</p>	<p>P1 confessa ter-se sentido defraudada, uma vez que tinha expectativa de que as coisas fossem diferentes entre equipa. A falta de relação que existia entre a P1 e a equipa, prolongou-se mesmo após a sua saída.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desilusão face à falta de relação entre a equipa e a P1.</p>
<p>E: E a “Elsa” levava esses sentimentos para casa? Como geria a sua vida pessoal com a sua vida profissional? P1: Sim claro, vão sempre comigo para casa. É impossível não levar para casa o trabalho, qualquer profissional que esteja</p>	<p>P1 confessa que era impossível não “levar para casa” o trabalho. Confessa que se preocupava com as crianças, e que as angústias do trabalho, iam também para casa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o facto de P1 não conseguir desassociar o trabalho profissional da sua vida pessoal</p>

<p>de coração num desafio assim, é impossível não levar para casa. Podem-me dizer todo que sim, mas não é possível. Porque na verdade, nós estamos a lidar com seres humanos, obviamente que eu me preocupava com estas crianças não é? As angústias vinham comigo, não foi por acaso que eu trouxe uma criança no natal comigo para casa. E se pudesse trazia-os todos. Hum...é impossível desassociar uma coisa da outra,</p>		
<p>nós passamos a maior parte do tempo a trabalhar. Em casa, como eu já expliquei há pouco, eu não fazia nada daquilo que gostava. Vivo sozinha, portanto chegava a casa e era impossível desligar o botão, no on e no off. É como num relacionamento...a gente discute com o namorado, o namorado vai para casa dele, a gente vem para a nossa casa, é impossível desligar. Porque no dia a seguir as coisas estão lá, as pessoas estão lá, o namorado está lá, e temos de lutar para que as coisas, que acreditamos, vão num bom caminho. É impossível desassociar...a Joana faz-me essa pergunta, mas ela</p>	<p>P1 afirma que passava a maior parte do tempo a trabalhar, vivia sozinha e não fazia nada daquilo que gostava (na sua vida pessoal), e isto tornava impossível que P1 não levasse para casa os problemas do trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o facto de P1 não conseguir desassociar o trabalho profissional da sua vida pessoal</p>

<p>praticamente já foi respondida logo no início. Quando se entra num desafio destes, e se quer ser a monitora, a pessoa, é impossível não trazer isso para casa...como um psicólogo deve trazer para casa, como um artista deve trazer a personagem para casa, um ator. Como um médico traz provavelmente os pacientes, os casos dos pacientes para casa, é impossível desassociar uma coisa da outra.</p>		
<p>E depois há uma angústia que se vai acumulando, é aquele ditado que a gente diz, a água bate tanto na pedra que acaba então...não sei se é exatamente assim mas há um desgaste.</p>	<p>P1 afirma que existe um desgaste que se acumula.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desgaste.</p>
<p>E esse desgaste levou-me realmente a querer sair. Desgaste psicológico, físico, eu acho que já me doía tudo só de ir trabalhar,</p>	<p>P1 revela que foi devido ao desgaste físico e psicológico que tomou a decisão de sair.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desgaste físico e psicológico.</p>
<p>porque há um receio enorme de ser maltratado, de ser violentamente...não é violentamente, mas há ali uma violência gratuita, por parte daquelas crianças quando não fazemos aquilo que querem não é? Portanto é difícil viver nesta situação durante muito tempo,</p>	<p>P1 afirma que tinha receio de ser maltratada, uma vez que existia uma violência gratuita por parte das crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de medo de ser maltratada por parte das crianças e jovens.</p>

<p>apesar que eu acho que há profissionais que são talhados para esta área, atenção. E que vivem com as suas condições emocionais e racionais de uma forma mais equilibrada, eu não o consegui fazer. Não quer dizer que seja toda a gente assim,</p>	<p>P1 acredita que existem profissionais que são feitos para esta área, e que conseguem equilibrar a emoção e a razão muito melhor do que P1 conseguiu.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 diz que acredita que existem profissionais com vocação para esta área.</p>
<p>apesar de que há um cansaço, porque são muitas horas, pouco recursos, temos de fazer muita coisa, e depois chegamos ao final do mês e percebemos que não é vantajoso.</p>	<p>P1 volta a falar do cansaço que a função provoca, e que no final do mês não se torna vantajoso.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 fala da discrepância entre o cansaço que o trabalho provoca e a falta de recompensa no final do mês.</p>
<p>E: A “Elsa” já me falou aqui várias vezes na questão de ser mal remunerada. Apesar de haver esta “falha” na recompensa, a “Elsa” sentia-se recompensada ou valorizada de outra forma?</p> <p>P1: Sim. Eu passo a explicar um exemplo que tive, no último dia...curioso. Aconteceram outros, o último dia obviamente é aquele que me marca mais. Eu fazia as assembleias dos utentes, quinzenalmente. Tínhamos essa atividade que acabei por dinamizar com um técnico, que nunca tinha tempo para fazer, porque lá está, perde-se imenso</p>	<p>P1 confessa que apesar de não se sentir valorizada com a remuneração mensal, havia situações em que se sentia valorizada. Conta que no último dia, reuniu com as crianças e jovens, e disse-lhes que ia sair da instituição. Nessa conversa, a P1 sentiu-se emocionada, e disse às crianças e jovens que havia um possibilidade de eles mudarem os seus</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 conta uma situação no seu último dia, onde teve uma conversa com as crianças e jovens e se sentiu emocionada.</p>

<p>tempo nos papéis e nas burocracias, e lançou-me esse desafio de organizar então as assembleias quinzenais. E na última assembleia o técnico, que às vezes estava presente às vezes não, eu até lhe pedi “não estejas presente que eu quero-me despedir dos miúdos, não estejas presente”. E realmente o último dia, onde eu lhes disse tudo aquilo que eu sentia, que tinha sido uma experiência incrível, que na verdade não fiz melhor porque não pude mas que estava extremamente cansada e tinha surgido outro desafio, e que eu tinha de o aceitar, mas que na verdade eles podiam ter outro tipo de comportamento, também se fossem acompanhados de maneira diferente. Que a mentira, que a manipulação, que nós dávamos conta. Eu acho que eles só se aperceberam que nós sabíamos tudo deles...eles às vezes pensam que não, que nós não sabemos de nada, que a equipa não sabe de nada. E tive uma conversa muito franca com eles, foi um momento emocionante, posso dizer assim. Hum explicar, com a minha</p>	<p>comportamentos se assim o desejassem.</p>	
---	--	--

<p>experiência de vida, de lhes dizer que a vida é mais que aquilo, e se eles quiserem, muitas coisas mudam. Se quiserem lutar por eles, as pessoas estão ali para ajudar, mas que eles dificultam muito o nosso trabalho porque o insulto constante não ajuda que nós estejamos motivados, o facto de eles não cumprirem e terem birras em determinadas situações....que mandarem com o tabuleiro, não vai resolver nada, e acho que foi um momento de grande partilha, eu e eles. Abraçamo-nos todos, chorámos muito e passei-lhes um bocadinho a minha experiência ...falei-lhes no natal, como é que era possível...crianças sem Natal, sem presentes, e eles a chorarem porque não tinham recebido os VANS que queriam, ou os ténis de 150€, ou....eu acho que naquele momento eles perceberam,</p>		
<p>mas foram dormir....eu fiquei com a recordação, mas sei que hoje é exactamente igual, e que este Natal vai ser exactamente igual.</p>	<p>P1 afirma saber que para as crianças e jovens, aquela conversa não teve efeito nenhum a longo prazo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 afirma que a conversa não surtiu efeito nas crianças e jovens.</p>

<p>Eu sou contra escreverem cartas ao Pai Natal para receberem coisas, acho que se cria muitas expectativas nos miúdos, como nas próprias pessoas que fazem esta gestão, como nos monitores que acompanham a escrita da carta, desde o momento da escrita da carta...muitos deles têm dificuldade em escrever e em expressar-se, e nós pedimos para se expressarem para pedirem presentes...é uma política da casa, como outra qualquer.</p>	<p>P1 afirma que é contra uma política da casa, em qual as crianças e jovens escrevem uma carta ao pai natal, a pedirem presentes na altura do Natal.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 diz ser contra as crianças e jovens escreverem uma carta a pedirem presentes no Natal.</p>
<p>Na verdade, o facto de ser contra e de sugerir que não se fizesse, não foi a bom porto, lá está...por muito que eu quisesse inovar ou fazer diferente, também me sentia sempre que não sabia o suficiente, porque também me impunham essa posição “tu és a mais nova, és a que menos sabe”, acho que as equipas são muito cruéis, quando recebem alguém...mas aqui e em qualquer outra instituição ou qualquer outro emprego, acabam por marginalizar quem entra depois</p>	<p>P1 afirma que o facto de sugerir que não se realizasse a escrita da carta ao pai natal, não foi levado a bem pela equipa. P1 diz também que sentia que não sabia o suficiente porque a equipa a fazia sentir assim. Considera que as equipas são muito cruéis quando recebem alguém novo, em todos os empregos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 conta que o facto de querer inovar não foi positivo.</p>
<p>E: E alguma vez se sentiu valorizada ou recompensada</p>	<p>P1 diz que a valorização feita pelos</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado</p>

<p>quer pela sua chefia, quer pelos colegas de trabalho, a sua equipa?</p> <p>P1: Poucas vezes. Lá está, como eu disse, entrei e não me juntei às pessoas que podiam fazer esse elogio, porque eram as pessoas que trabalhavam comigo à noite.</p>	<p>colegas de trabalho e chefia foi feita poucas vezes</p>	<p>com sentimentos de falta de valorização por parte dos colegas de trabalho e chefia</p>
<p>Mas apesar disso pronto houve momentos em que me senti contente e capaz de fazer ...grandes coisas.</p>	<p>P1 refere que houve momentos em que achou que podia fazer grandes coisas.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de capacidade para fazer grandes coisas.</p>
<p>O melhor momento que eu posso referir, por acaso foi quando trouxe a criança para casa e percebi que há alternativas, basta a gente querer.</p>	<p>P1 conta que o seu melhor momento na instituição foi quando levou o jovem para casa no Natal, e percebeu que basta querer para existirem alternativas.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 conta qual foi o seu melhor momento na instituição.</p>
<p>Estando neste paralelo, o pior ...é a agressão física, quando me mandam com um tabuleiro à cara, e me insultam, porque não percebem que eu estou ali a dar o meu melhor. Estas crianças têm alguma dificuldade em perceber que estamos ali para eles...eu, e outra pessoa qualquer, estamos ali para eles.</p>	<p>P1 afirma que os piores momentos estão relacionados com a violência física e verbal, e que as crianças e jovens não percebem que os profissionais estão lá para eles.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 conta que os piores momentos estão relacionados com a violência física e verbal</p>

<p>E: A dor que sente é mais emocional, mais psicológica do que (P1 interrompeu) P1: Sim, muito mais...sim claramente.</p>	<p>P1 afirma que a dor que sente é mais psicológica</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o sofrimento psicológico.</p>
<p>É um jogo de emoções que nos mantêm sempre em desequilíbrio. Devia manter-nos sempre equilibrados mas há um desequilíbrio muito grande. Agora estão a abraçá-la...mas a joana pode visualizar isto...alguém a abraça e dá-lhe um beijinho e depois está-lhe a bater ...é esse sentimento.</p>	<p>P1 afirma que é um desequilíbrio muito grande de emoções, tanto a estão a abraçar, como a bater.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a instabilidade emocional.</p>
<p>E: E como é que a “Elsa” geria isso no seu dia-a-dia? Eu suponho que no decorrer do seu horário de trabalho isso acontecia algumas vezes P1: Sim E: E portanto, as suas emoções, dado aquilo que me está a contar, eram muito instáveis (P1 interrompeu) P1: Sim os miúdos são imprevisíveis. Como é que eu geria? A nível profissional, e quando estava a trabalhar, e isso acho que é importante perceber...ah nós tentávamos de facto manter o equilíbrio e extravasar em casa.</p>	<p>P1 diz que para gerir a instabilidade emocional causada pela imprevisibilidade das crianças e jovens, tentava manter o equilíbrio no trabalho e extravasar em casa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 conta que para gerir a instabilidade emocional, desanuviava em casa.</p>

<p>Eu como vivo sozinho extravasava em casa, fumando um maço de tabaco, por noite. O não dormir, não dormir tranquila, dormir a pensar “como será amanhã?”, “será que amanhã...”, eu tinha receio de ir trabalhar, havia situações que eu tinha receio de ir trabalhar.</p>	<p>P1 conta que para gerir a instabilidade emocional acabava por fumar muito, não dormir, ou não dormir tranquila, e que tinha receio de ir trabalhar.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o receio de ir trabalhar.</p>
<p>E depois chegava lá e estava tudo tranquilo e eu pensava “olha tanta ansiedade para nada”. É um estado de ansiedade constante, que tem picos.</p>	<p>P afirma que se sentia num estado de ansiedade constante, que tinha picos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a ansiedade que sentia constantemente.</p>
<p>Eu não sei como se pode expressar isto da melhor forma, mas há um descontrolo de emoção, que eu penso que não é fácil de lidar para ninguém. Eu tanto me sentia contente, como me sentia triste, como me sentia incapaz, incompetente, como a melhor do mundo...é difícil viajar neste turbilhão de emoção.</p>	<p>P1 afirma que havia um descontrolo grande de emoção, pois as emoções eram muito instáveis, e não era fácil para P1 lidar com isso.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a instabilidade emocional, e onde P1 confessa que não era fácil lidar com isso.</p>
<p>E: E na organização da instituição, sentia algum apoio? Existia algum sítio em que a “Elsa” pudesse falar das suas emoções? Alguém da instituição disponível para você? P1: Não, não havia um profissional, não havia um</p>	<p>P1 diz que não havia nenhum profissional dentro da instituição disponível para os funcionários recorrem quando sentiam necessidade de ajuda. Como P1 fez terapia anteriormente,</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 refere a importância de haver um apoio psicológico para estes profissionais.</p>

<p>psicólogo. E eu tenho algum conhecimento porque fiz terapia, portanto sabia a importância que podia ter tido em ser acompanhada, e acho que este tipo de profissionais deve ter este acompanhamento, entre outros, mas este tipo de acompanhamento. É muito preciso, muito importante.</p>	<p>reconhece a importância que podia ter tido, ter um psicólogo disponível para os profissionais da área.</p>	
<p>Lá dentro, obviamente a marginalização não era a 100%, eu conseguia falar com um ou dois colegas, às vezes transmitir aquilo que sentia. Percebia que era um bocadinho o espelho, nós víamo-nos ao espelho um dos outros.</p>	<p>P afirma que por vezes conseguis desabafar com os colegas de trabalho e percebeu que estes sentiam o mesmo que ela</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o suporte emocional com os colegas.</p>
<p>Uns com mais experiência e mais maturidade a nível profissional, maturidade do conhecimento da causa. E...às vezes cruzávamos os braços e dizíamos: “O que é que podemos fazer?”. Não tínhamos grandes alternativas</p>	<p>P1 relata que por vezes juntamente com os colegas, percebiam que não havia muitas mais coisas que pudessem fazer.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de impotência.</p>
<p>...o desabafo já ajudava a sentimo-nos mais aliviados e de perceber que não era só connosco...acho que te equiparares ao par, e perceberes que o teu par sente exactamente a mesma coisa, alivia-te um bocadinho...é como</p>	<p>P1 afirma que os desabafos que tinha com os colegas de trabalho a ajudavam, uma vez que percebia que eles sentiam o mesmo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o suporte emocional com os colegas.</p>

<p>percebermos que somos...temos uma dependência qualquer, de álcool...se falarmos com os nossos pares e percebemos que estamos a fazer o mesmo caminho, por exemplo de desintoxicação, percebemos o que é que ele está a passar, que ele nos compreende...é exatamente ali o que eu sentia.</p>		
<p>Agora haver um espaço específico, uma área específica que nós pudéssemos, um momento específico que nós nos pudéssemos abrir...não!</p>	<p>P1 diz que não havia um espaço especializado para dar apoio aos profissionais.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a falta de ajuda psicológica por parte da instituição.</p>
<p>Ao fim do meu primeiro contrato fui à diretora fazer um ponto de situação onde tinha tudo listado, aquilo que sentia, aquilo que devíamos melhorar, aquilo que não devíamos melhorar...foi ouvido, mas foi pouco cumprido, por diversos motivos, porque não podia,</p>	<p>P1 afirma que ao fim do seu primeiro contrato dirigiu-se à diretora que disse-lhe aquilo que sentia, aquilo que podia ser melhorado, e apesar de P1 ser ouvida, não houveram mudanças</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 afirma que não houveram mudanças após esta ter sugerido que houvesse.</p>
<p>falei-lhe dos horários, que é inconcebível não ter um fim-de-semana...eu no meu caso não tinha um fim-de-semana. Não tínhamos um feriado, não tínhamos tempo para dizer “olha eu hoje não venho”, fazíamos muitas horas que estava sempre num banco de horas, mas para</p>	<p>P1 queixou-se dos horários, uma vez que não podia ter um fim-de-semana, da quantidade de horas que fazia, e que não podia gozar posteriormente porque tal significava</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos negativos face aos horários de trabalho</p>

<p>tirar o banco de horas nós sabíamos que íamos prejudicar...ou para gozar essas horas, que íamos prejudicar o colega porque não havia mais ninguém, portanto é um ciclo vicioso.</p>	<p>prejudicar um colega, tornando-se assim num ciclo vicioso.</p>	
<p>É muito...em resumo, se eu posso resumir esta nossa conversa que já vai algo adiantada, acho que na verdade, não é para toda a gente, trabalhar nesta área...que pode trabalhar nesta área. Tem que se gostar muito, tem que se aprender a lidar com situações muito complicadas. Nem toda a gente pode ser monitor.</p>	<p>P1 afirma que nem toda a gente pode trabalhar nesta área.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 diz que nem toda a gente pode trabalhar nesta área e desempenhar as funções de monitor.</p>
<p>Há muitas coisas a alterar, daquilo que eu visualizei...a principal é terem mais recursos, que não têm...recursos humanos.</p>	<p>P1 diz que existem muitas alterações a serem feitas, e a principal é terem mais recursos humanos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P1 afirma que devia haver mais funcionários.</p>
<p>O que é que alterava, é uma questão que me persegue até hoje...realmente eu acho que a igualdade no trabalho e de condições, lá está, como eu falei no início, nem todos fazíamos fins-de-semana, alguns faziam, outros não faziam. Portanto dar equilíbrio e igualdade a todos os profissionais. Nós sentimos que</p>	<p>P1 considera que seria importante dar equilíbrio e igualdade a todos os profissionais, porque sentia que uns eram mais beneficiados do que outros.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionados com sentimentos de injustiça face à desigualdade no trabalho.</p>

havia uns que eram mais beneficiados...		
o ganhar mais, apesar da situação do país por vezes não o permitir, um técnico, um monitor que trabalha com crianças, não pode ganhar 600€, não pode. Como eu dizia, quando me vim embora, à direção... “vai pagar 600€ sem fins-de-semana, vai-se embora ao fim de 6 meses” e diziam-me “ah não “Elsa””, “vai, porque o horário que tem de trabalhar das duas as dez, sábado, domingo, natal, carnaval, ano novo, não faz muito sentido”.	P1 fala da necessidade de se aumentar a remuneração, uma vez que é um trabalho com estas crianças e jovens e também devido aos horários exigentes.	Unidade de significado psicológico relacionados com a baixa remuneração.
E acho que mudava a mentalidade das pessoas se tivesse uma varinha mágica, daquelas que a gente vê nos filmes, “pede três desejos”, acho que pedia mais gente habilitada a tratar destas pessoas,	P1 afirma que outra mudança que faria, seria a de haver mais gente habilitada a trabalhar com estas crianças e jovens.	Unidade de significado psicológico onde P1 considera que devia haver mais gente habilitada a trabalhar com esta população.
mais sítios com que as casas não estivesse lotadas, porque eu acho que num espaço...apesar de ser muito bom, o número de crianças era exagerado, com áreas de convívio muito reduzidas...	P1 considera que devia haver mais casas, para que as casas existentes não estivessem lotadas.	Unidade de significado psicológico onde P1 afirma que devia haver mais instituições de acolhimento.
dava mais autonomia aos técnicos e monitores e dava-lhe mais tempo para estar com a	P1 daria ainda mais autonomia aos técnicos e monitores, e mais tempo para os	Unidade de significado psicológico onde P1 considera fundamental que os técnicos e monitores

crianças, acho que isto é fundamental.	mesmos estarem com as crianças e jovens.	estejam mais tempo com as crianças e jovens, e tenham mais autonomia.
Eu acho que quando se saí de uma instituição destas, de se desempenhar uma função destas, sai-se mais crescido, sai-se mais maduro.	P1 diz ter saído da instituição mais madura.	Unidade de significado psicológico relacionados com sentimentos de mudança na sua pessoa.
Eu fiquei a saber o que não quero para mim, não sei se fui clara mas, não quero para mim... receber 600€ e viver numa angústia permanente.	P1 diz que ficou a saber aquilo que não quer para a mesma.	Unidade de significado psicológico relacionados com sentimentos de consciencialização daquilo que não quer mais para si.
No futuro é preciso mais, é preciso dar mais aquelas crianças, porque cada vez mais e mediante a nossa sociedade, vamos ter crianças institucionalizadas.	P1 afirma que no futuro é necessário oferecer mais aquelas crianças.	Unidade de significado psicológico relacionados com crenças de que é necessário dar mais às crianças e jovens institucionalizadas.
Eu penso que fui clara, não joana? Acho que lhe disse um bocadinho de tudo, daquilo que a minha experiencia no desempenho desta função me trouxe, mas na verdade...sinto que há tanta coisa para fazer e a todos os níveis. Mas olhe a conversa é como as cerejas e tenho que lhe dizer isto, quando alguma criança saía da instituição, sentia-me tao, mas tao feliz. Ficamos muito felizes, há tanta criança que precisa de	P1 refere que ficava muito feliz quando uma criança ou jovem saía instituição.	Unidade de significado psicológico relacionados com sentimentos de felicidade quando uma criança ou jovem saía da instituição.

<p>ser adoptada e que precisa de sair destes centros. É uma felicidade que não tem explicação, porque estas crianças, tudo o que mais desejam é ter uma família que as acolha.</p>		
<p>Também muito em resumo e para concluir...também acho que já disse um bocadinho de tudo e foquei os pontos principais...há uma coisa com esta experiência...estou noutra instituição a trabalhar, com funções completamente diferentes...é que nós com tão pouco podemos fazer tanto. E às vezes isto não é perceptível aos olhos dos outros, esta experiência para mim, serviu como experiência de vida, como modelo de vida...de poder ser uma melhor pessoa no futuro, de poder aprender lidar melhor com as minhas frustrações, com as minhas capacidades emocionais...</p>	<p>P1 refere que esta experiência serviu para que esta mudasse o seu modo de vida, para que seja melhor pessoa no futuro. Deu-lhe capacidade para aprender a lidar melhor com as suas frustrações e capacidades emocionais.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a mudança de modo de estar, derivado a esta experiência.</p>
<p>acho que olho para as pessoas de outra maneira, há um crescimento com esta experiência que não é mensurável, é apenas um crescimento que eu sinto e acho que toda a gente que trabalha</p>	<p>P1 refere que vê as pessoas de outra forma, e que o crescimento que teve com esta experiência não é mensurável, e que todas as pessoas</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com o crescimento que teve ao longo da experiência.</p>

<p>nesta áreas, principalmente nestas áreas, tem um crescimento de anos, é com uns cães não é? Um ano vale por sete, dizem os veterinários, e nós ...um tempo numa instituição somos outras pessoas...o crescimento, a maturidade, a aprendizagem.</p>	<p>que trabalham nestas áreas o têm.</p>	
<p>Acho que vale sempre a pena ter esta experiência...para mim valeu pela experiência. No entanto é uma experiencia que vou recordar, mas realmente é uma experiência que fica no coração, mas não voltarei com certeza a repetir, porque acho que dei o meu melhor e foi um momento da minha vida que eu achei que devia viver esta experiência e vivi, não me arrependo de nada, vale a pena...para quem quiser experimentar, vale a pena, e acho que é tudo.</p>	<p>P1 considera que apesar de ser uma experiência que não vai repetir, é uma experiencia que vai recordar sempre, e que valeu a pena.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a certeza de que não vai repetir a experiência, mas considera que valeu a pena.</p>

ANEXO B – TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P2

Masculino

36 Anos

Trabalha há 2 anos e meio ano numa instituição de acolhimento de crianças e jovens

Transcrição da entrevista	Comentário	Unidade de Carácter Psicológico
<p>E:Gostaria que partilhasse comigo, de forma mais detalhada possível, a sua experiencia enquanto monitor de uma instituição de acolhimento de crianças e jovens</p> <p>P2: Bem eu entrei para a instituição ao fim de ser contactado três vezes, pela instituição. Das outras vezes não pude entrar porque estava a fazer o meu trabalho com crianças com necessidades especiais e na altura em que fui contactado, já pude entrar, tinha disponibilidade. Fui contactado directamente porque já me conheciam...do meu trabalho realizado com estes miúdos noutros sítios e por outras casas, tal como hoje em dia, volta e meia contactam.</p>	<p>P2 explica como entrou para a instituição. Foi contactado por várias vezes, e quando finalmente teve disponibilidade, aceitou o convite.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 explica como entrou para a instituição.</p>

<p>É um trabalho que sempre quis fazer, que me motiva bastante...hum poder ajudar as crianças a sentirem-se bem, a estarem bem, a terem um pouco daquilo que não têm, não só em casa mas que basicamente ao serem retiradas, a gente tem que lhes dar algo. Temos que estar lá para eles. Eles quando são retirados são para nós os trabalharmos, eles não são simplesmente retirados porque sim.</p>	<p>P2 revela que sempre quis trabalhar com estas crianças e jovens numa instituição, e que o trabalho o motiva bastante. Diz que o trabalho na instituição, passar por trabalhar estas crianças e jovens, dar-lhes algo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a vontade de trabalhar numa instituição, e na motivação que o P2 sente.</p>
<p>A minha motivação principal é conseguir poder protegê-los, ajudá-los. Ajudá-los a voltar novamente para casa e voltarem a ter um lar, melhor ainda do que quando saíram de lá.</p>	<p>P2 diz que a sua motivação, é ajudar as crianças e jovens a voltar para casa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 refere que a sua motivação é ajudar as crianças e jovens voltar para a sua casa.</p>
<p>As expectativas são sempre elevadas quando vamos para um sítio destes. Esperamos que toda gente pense da mesma forma que nós, que toda gente tenha a mesma motivação que nós, que todos trabalhem para o mesmo, ou seja em prol das crianças...que todos tenham esta atitude e que queiram ajudar basicamente as crianças a modificar aquilo que as levou para lá.</p>	<p>P2 afirma que as expectativas que tinha, era que todas as pessoas, pensassem da mesma forma que ele, e tivesse a sua motivação. Que todos trabalhassem em prol das crianças.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a expectativa que P2 tinha quando entrou para a instituição.</p>

<p>Nem sempre é assim.</p>	<p>P2 percebeu que nem sempre é assim.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com confrontação com a realidade.</p>
<p>Quando entrei lá pela primeira vez, senti-me bem mas um pouco deslocado, é um sítio onde o trabalho é bastante grande, bastante miúdos, e como é que eu hei-de dizer? Em termos de espaço, aquilo é muito grande e tem muitos pormenores. Para quem já trabalhava um pouco com eles, não pensei que tivesse tanto pormenor a nível de trabalho...pormenores além dos miúdos, muito mais para além dos miúdos. Muitas coisinhas, muitas regras para além das regras, muitas coisas que são um pouco instáveis, o que é agora, daqui a uma hora, a regra pode ser um pouco diferente, dependendo consoante de como está a casa, consoante está o ambiente, consoante se é de manhã ou de tarde ou fim-de-semana.</p>	<p>P2 sentiu-se bem quando entrou pela primeira vez na instituição, no entanto sentiu-se um pouco deslocado, uma vez que existe muito trabalho e muitos pormenores.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 explica que o trabalho é muito, bem como os pormenores, e isto fê-lo sentir um pouco deslocado no momento inicial.</p>
<p>E: Como descreve o seu trabalho diário? P2:O meu trabalho diário é fazer de tudo um pouco, desde que chego tenho que de imediato ver</p>	<p>P2 explica um pouco que o seu trabalho diário é fazer de tudo um pouco.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 descreve o seu trabalho diário.</p>

<p>o mapa. Em que o mapa, temos lá as nossas saídas, em que temos consultas, miúdos para ir buscar à escola. Nas consultas, ao ir à consulta temos depois que inclusive falar seja com a psicóloga, com a dentista, seja o que for. Nas escolas temos sempre de falar com a professora, pelo menos eu faço isso, temos sempre de falar com a professora, saber se correu bem o dia, se não correu, o que correu menos bem, articular algumas situações com os próprios professores da escola.</p>		
<p>Tirando isto, temos ainda na casa, uma casa que pode ser instável dependendo dos miúdos que a gente tenha, temos alguns miúdos complicados. A casa está muitas vezes, como a gente diz, ao rubro, dependendo das horas de chegada de cada miúdo. Alguns quando se juntam, chega a ser muito preocupante. Alguns instáveis, com alguns problemas psíquicos, outros por comportamentais, apenas problemas comportamentais. Pronto basicamente é como se fossem filhos. São muitos filhos, são muitas crianças</p>	<p>P2 refere que o ambiente na instituição poder tornar-se instável, uma vez que existem muitas crianças e jovens problemáticas. P2 diz que as crianças e jovens institucionalizados são como se fossem filhos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 fala da instabilidade do ambiente na instituição.</p>

<p>problemáticas, a maior parte delas,</p>		
<p>e todas juntas chegarem a casa, obriga-los a fazerem o trabalho de casa, os que não têm trabalhos de casa são obrigados a estudar na mesma, pelos menos meia hora por dia, nem que seja na escola virtual. Após isto, obrigá-los a tomar banhos, muitas vezes falta...ou pode faltar gente ou não, e estarem a fazer outras coisas, e somos nós que vamos dar banhos. Algum miúdo que se suje, que faça um xixi ou um cocó, nós vamos dar banhos. Temos que fazer isto funcionar, depois temos atividades que vamos fazendo, seja no campo de jogos, seja por aí fora. Temos medicações para dar, temos de acompanhamentos de almoços, ceias e afins que são zonas muito conflituosas, só o estar em fila para ir buscar o tabuleiro gera logo muita confusão. Novamente as medicações...temos algumas atividades, não muitas mas algumas atividades à noite, em que temos que acompanhar...temos de saber o que acontece, temos que saber tudo isso. Temos que fazer</p>	<p>P2 descreve com algum detalhe as suas funções dentro da instituição. Funções que passam pela higiene, saúde, planeamento de atividades, idas a tribunal, cumprimento de horários, etc. Refere também que o seu papel passa também por ser um pai e uma mãe, que tem de os ouvir, e dar apoio.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 descreve detalhadamente as suas funções como monitor de referência.</p>

<p>acompanhamentos dos meninos a tribunal, quando tem de ir a tribunal. Temos de fazer acompanhamento, temos que os ir buscar à polícia, quando tem de ir para a polícia. Temos que ir buscá-los quando fogem. Quando fogem temos de ir procurar alguns, principalmente os menores de idade, se soubermos onde estão, convém. O fugirem não é saltarem o muro e irem-se embora, é irem para a escola e não regressarem. Por exemplo, vão ter com amigos, vão para ali para acolá, agora está muito na moda as casas abandonadas, frequentam muito as casas abandonadas, pronto basicamente temos isto tudo. À noite temos a parte de todos irem dormir, obrigá-los a cumprirem os horários, temos também de fazer de pai e mãe, e psicólogos e tudo mais, onde temos de sentar com eles diariamente com os que nos são destinados como monitores de referência, muitas vezes mesmo os que não nos são destinados. Há uns que se dão melhor comigo do que com o outro meu colega e vice-versa e nós utilizamos um pouco isso.</p>		
--	--	--

<p>Temos de falar sobre situações escolares, maus comportamentos, tratar de situações de agendamentos de visitas, com os pais. Fazer relatórios dessas visitas, ler processos de tribunal, saber o que é permitido e não é permitido. Agendar inúmeras coisas com eles, e basicamente estar lá. Fazer de pai e de mãe, de um filho problemático que todos os dias vem com problemas para casa, basicamente é isso...precisam muito do nosso apoio, basicamente por é aí.</p>		
<p>E: Como se sente a realizar esse trabalho?</p> <p>P2: Há dias melhores, há dias piores. Há dias que nos facilitam mais a vida, porque muitas vezes em termos de trabalho, não somos nós que decidimos que é que é feito. Muitas vezes temos coisas em cima umas das outras, em que já temos no calendário mas alguém nos deixa mais coisas e temos que nos andar a apressar. Há dias mais complicados em que se houver gente de férias, gente que falte, é complicado porque temos de nos partir ainda por mais vezes.</p>	<p>P2 afirma que que há dias que piores e melhores no trabalho. Há ocasiões em que o trabalho lhes é facilitado, mas também acontece o contrário, P2 fala também da dificuldade acrescida quando alguém está de férias ou falta.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 refere que existem dias mais fáceis que outros.</p>

<p>Existem coisas que não passam mesmo por nós, e isso acaba mesmo por prejudicar o nosso trabalho. Se nos deixassem tomar mais decisões, ou fazer mais coisas, por nós, sem ter que antes ir perguntar a não sei quem, era mais fácil.</p>	<p>P2 refere que o seu trabalho é prejudicado pela falta de autonomia que tem.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de falta de autonomia.</p>
<p>O dia naquela casa nunca é um dia igual ao outro, o ambiente lá nunca é igual, é sempre muito instável.</p>	<p>P2 afirma que o ambiente na casa nunca é estável.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a instabilidade do ambiente na instituição.</p>
<p>e agora que falei em ser instável, acho que nós as vezes também somos um bocado instáveis. Há dias em que no início do turno sinto-me muito bem, e basta haver uma coisa qualquer que me deixe zangado e pronto fico zangado. Há dias em que me sinto bem e mal, muitas vezes, numa questão de horas. Por coisas que vão acontecendo. E não consigo controlar isso, parece que sou bipolar ou assim.</p>	<p>P2 afirma que existe uma instabilidade emocional.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado a instabilidade emocional.</p>

<p>Mas pronto é assim no geral faz-me sentir bem, estar lá a trabalhar porque posso ajudar...posso ajudar, há dias em que é mais complicado, mas sinto-me bem com isso, e sinto-me bem porque sei que tenho já muitos casos de sucesso, vamos....o trabalho feito com eles, nota-se bastante que é feito, nota-se bastante em todos eles.</p>	<p>P2 refere que se sente bem em trabalhar na instituição porque pode ajudar as crianças e jovens. Refere ainda que se nota o trabalho que é feito com estas crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos positivos face ao trabalho que é desenvolvido.</p>
<p>Às vezes complicam-nos um pouco, porque ser monitor ou educador é diferente, algumas vezes, algumas situações não somos nós que tratamos e muitas vezes temos que alterar uma situação porque nos dão uma ordem ou não tratam de uma situação que devia ser tratada e nós não temos conhecimento e por vezes temos que tratar disso.</p>	<p>P1 afirma que por vezes o trabalho do monitor complica-se, devido à falta de comunicação entre eles e os educadores.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a falta de comunicação entre a equipa técnica.</p>
<p>Às vezes faz-me sentir um pouco triste porque sinto que se afastam um pouco dos miúdos e que nós temos de estar mais lá. Estarmos mais lá, dá-nos mais trabalho. Para além do que já temos, temos de fazer o outro. Nessas alturas sinto-me um pouco triste,</p>	<p>P2 afirma que por vezes se sente triste quando a quantidade de trabalho aumenta, devido à falta de presença da equipa técnica.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza face à quantidade de trabalho que por vezes é exigida.</p>
<p>Depois sinto-me frustrado quando nós vemos que estamos a trabalhar com aquele miúdo que</p>	<p>P2 afirma que se sente frustrado quando está a desenvolver um</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de</p>

<p>tem várias crises, nós estamos a trabalhá-lo, por exemplo sem dar SOS (medicação) em crises, e depois chegar lá e saber que alguém fez uma coisa completamente diferente e temos de reiniciar o trabalho novamente. Trabalho de uma, duas semanas, em que evitar crises, ou haver crise e conseguir resolver sem SOS e depois chegar alguém e dar SOS quando o miúdo ainda não se passou, frustra-nos um pouco em termos de trabalho.</p>	<p>certo tipo de trabalhar com alguma criança ou jovem, e existe outra profissional que age de forma diferente, estragando assim o trabalho até então desenvolvido.</p>	<p>frustração face a atitudes dos colegas de trabalho.</p>
<p>E: Então está a falar-me de falta de comunicação entre a equipa é isso?</p> <p>P2: Mais ou menos. Entre a equipa da tarde e da manhã, sim. Temos dificuldade em falar, em falar não é em falar. Há pessoas que guardam as coisas para si, principalmente educadores, guardam algumas coisas para si, dificulta-nos um pouco o trabalho. Algumas coisas inclusive são-nos escondidas, e combinadas apenas com os miúdos e nós só vimos a saber mais tarde. Há outras situações ainda da casa que são realmente escondidas, não são</p>	<p>P2 fala da falta de comunicação existente entre a equipa da manhã e a equipa da tarde. Refere ainda que existem profissionais que não passam ao resto da equipa certos assuntos, ou decisões. P2 considera que se houvesse comunicação, o trabalho era muito mais fácil.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma existe falta de comunicação entre a equipa de trabalho.</p>

<p>minimamente comunicadas, em que há lá coisas que eu e 90% da equipa, não faz a mínima ideia do que acontece, há só uma pessoa que trabalha esse assunto, ou duas pessoas que trabalham esse assunto e nem sequer estamos autorizados...quando é alguma coisa desse assunto, temos de passar imediatamente. Não era assim que devia acontecer, deviam comunicar. Toda a gente devia estar a par da situação, das situações que se passam lá dentro, facilita e muito o trabalho, quando comunicamos.</p>		
<p>E: Como é que essa falta de comunicação entre a equipa, o faz sentir?</p> <p>Muito frustrado, porque lá está atrapalha o nosso trabalho, complica as coisas, e faz nos andar para trás, quando já temos algumas conquistas. É uma frustração perder tempo por causa disso.</p>	<p>P2 refere que se sente frustrado uma vez que a falta de comunicação entre a equipa atrapalha e complica o seu trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de frustração face à falta de comunicação entre a equipa.</p>
<p>E: Quando chegou à instituição, sentiu-se bem acolhido pelos seus colegas de trabalho, pela direção?</p> <p>P2: Quando cheguei à instituição, fui extremamente</p>	<p>P2 refere que se sentiu bem acolhido quando chegou à instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionados com a boa receção que P2 sentiu quando entrou para a instituição.</p>

<p>bem acolhido, pelas pessoas. Algumas já me conheciam, portanto a direção também me acolheu bem, foram eles próprios que me contactaram para eu ir para lá. Já o tinham feito por duas vezes e inclusive já lá tinha ido, cerca de um ano e meio antes, nunca me foi possível ir para lá, devido ao meu trabalho</p>		
<p>A única coisa onde me senti um pouco desapoiado foi na formação, eles não tem formação, não dão formação, a formação é dada no terreno, e deixa-nos um pouco ...vá a apanhar bonés. Estamos lá a ver o trabalho, a nossa formação é ver e quem não tem a mínima experiencia com este tipo de situações, dificilmente vai conseguir entrar naquele esquema. É muito difícil entrar naquele mundo, quem nunca trabalhou em nada disto. É muito difícil porque tem muita regra, muito pormenor, e depois a situação de lidar com os miúdos não vem em manual nenhum não é? Não vem em nenhum manual, quando muitas coisas não nos são passadas ainda mais difícil é, mas a adaptação foi muito</p>	<p>P2 refere que se sentiu desapoiado com a falta de formação que existe. A instituição não dá formação. P2 afirma que a sua formação foi ver o trabalho, e diz ainda que para quem não tem experiência em trabalhar nesta área, é muito difícil conseguir entrar “naquele mundo”.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desamparo face à falta de formação na instituição.</p>

<p>rápida, em duas semanas se calhar já fazia tudo o que os outros faziam. Há colegas que se calhar ao fim de dois meses, ainda não fazem, mas pronto, é assim.</p>		
<p>E: O que o motiva todos os dias? P2: O que motiva todos os dias? É que sei que vou para lá e vou alegrá-los que eles....mesmo quando eu não vou trabalhar, eles liga-me, manda-me mensagens e ficam chateados quando fico muito tempo ou de férias ou mesmo folgas, porque gosto muito dos miúdos com quem trabalho, sinto-me bastante bem. Gosto muito de os ajudar e eles gostam de ser ajudados, eles procuram bastante isso, isso é sinal logo de motivação e de querer porque todos os dias sabemos que estamos lá a dar mais qualquer coisa a eles, estamos lá a fazer mais qualquer coisa por eles.</p>	<p>P2 afirma que a sua motivação diária é a de poder ajudar aquelas crianças e jovens. P2 diz que as crianças e jovens, o procuram muito porque querem ser ajudados, e tal motiva muito o P2.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 refere que a sua motivação diária é poder ajudar as crianças e jovens.</p>
<p>E: Gostava que partilhasse comigo o melhor momento que viveu na instituição.</p>	<p>P2 afirma ter tido muitos bons momentos na instituição, mas realça</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de felicidade quando as</p>

<p>P2: Já tive tantos (risos). É difícil escolher ...olha quando eles saem da casa. Para nós é uma felicidade imensa, saber que vão voltar para casa. Temos saudades deles claro, mas pa a verdade é que ficamos mesmo felizes quando eles voltam para as suas casas. Durante todos os dias, nós temos momentos muito bons, que valem realmente muito a pena, e que nós verificamos que o nosso trabalho resulta, está a resultar e está a ser feito.</p>	<p>o momento em que as crianças ou jovens voltam para as suas casas. O P2 diz que se sente muito feliz quando isso acontece, e que todos os dias existem momentos bons.</p>	<p>crianças ou jovens saem da instituição e voltam para as suas casas, e onde P2 afirma ter momentos muito bons todos os dias.</p>
<p>Os piores momentos passam por vezes...não sei se com miúdos, se com adultos. Se calhar com adultos passam-se os piores momentos, em que há adultos que pensam no seu próprio umbigo, no seu próprio crescimento profissional, que querem galgar patamares a toda a força, sem olharem a meios, sem olharem ao beneficio dos miúdos, é uma...é algo que me deixa triste,</p>	<p>P2 refere que os piores momentos acontecem com os outros funcionários da instituição. P2 afirma que existem funcionários que só pensam em si e não em prol das crianças e jovens, e isso deixa-o triste.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza face aos colegas de trabalho que só pensa em si mesmos, e não nas crianças e jovens.</p>
<p>pior é saber que alguns miúdos que foram retirados e que estão lá, e que a seguir vão para um sítio não melhor, ou que voltam à sua família e a família não está melhor. Não somos nós que</p>	<p>P2 refere que se sente triste quando as crianças e jovens voltam para as suas casas, mas a família não está melhor, e saem da</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza quando as crianças e jovens saem da instituição para um lugar pior.</p>

<p>decidimos isso não é? Isso passa por educadores ou por directores, sinto-me muito triste quando isso acontece, quando eles saem dali para um lugar pior.</p>	<p>instituição para um lugar pior.</p>	
<p>E é assim...todos os dias também há momentos maus, em que vês miúdos que não conseguiste ajudar, não estás a conseguir ajudar. Que todos os dias continuam a traficar ou a roubar, que continuam com inúmeros pormenores que tu não estas a conseguir resolver e por mais que tu faças, há uma altura em que temos de ter inúmeras reuniões porque as estratégias não estão a resultar...hum é um pouco triste e sinto-me impotente.</p>	<p>P2 afirma que todos os dias existem também momentos maus, em que existem crianças e jovens continuam com problemas, e que P2 não os consegue ajudar e sente-se triste e impotente.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza e impotência face à impossibilidade de ajudar algumas crianças e jovens.</p>
<p>Ou quando tens miúdos que a seguir se viram contra ti ou ficam ...não é eternamente chateados contigo, mas que a relação fica má. Fica má a partir de que tens que aplicar um castigo, desde que tens que fazer alguma coisa, são sempre os piores momentos</p>	<p>P2 refere como maus momentos, situações em que as crianças ou jovens se viram contra os monitores, ou situações onde a relação entre estes fica má.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 categoriza como mau momento situações onde a relação entre crianças e jovens fica má, ou quando estes se viram contra os monitores.</p>
<p>Também as agressões entre eles, principalmente os mais velhos. Quanto tu vês alguma coisa, eles...haver alguma agressão, são sempre agressões muito</p>	<p>P2 refere também como maus momentos as relações entre as crianças e jovens. Diz ser agressões muito</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que as agressões entre as crianças e jovens são também maus momentos.</p>

<p>complicadas, muito complicadas. Normalmente é resolvido com a polícia, normalmente não, é a regra. A polícia tem de ser chamada, maiores de 16 anos. Sempre que há um maior de 16 anos implicado numa agressão tem que ser de imediato chamada a polícia.</p>	<p>complicadas que têm de ser resolvidas com a polícia.</p>	
<p>E: Como é que essas situações o fazem sentir? P2: Ficamos tristes, frustrados.</p>	<p>P2 revela sentir-se triste e frustrado com essas situações.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativo a sentimentos de tristeza e frustração.</p>
<p>Vimos para casa a pensar como é que vamos mudar, temos que tirar apontamentos inúmeros durante o dia. Andar sempre com um bloco, tirar apontamento sobre como é que aquele miúdo reage a isto ou àquilo. Estar constantemente a pensar numa forma de conseguir ajudar, de conseguir aplicar a melhor estratégia, de diariamente tentar fazer deles um pouco melhor.</p>	<p>P2 afirma que vai para casa a pensar, que tira apontamentos durante o dia, que está constantemente a pensar em formas de ajudar as crianças e jovens da instituição a “serem melhor”.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que está constantemente a pensar em formas de ajudar as crianças e jovens.</p>
<p>E: No início da entrevista, falou-me das expectativas que tinha, no momento em que entrou, passado este tempo consegue fazer uma comparação entre as</p>	<p>P2 afirmou que as expectativas que tinha inicialmente de todos trabalharem em prol das crianças e jovens, não se confirmaram. P2 refere que tem</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que as expectativas iniciais não se confirmaram, uma vez que têm colegas de trabalho que não trabalham</p>

<p>expectativas que tinha e a realidade que encontrou?</p> <p>P2: Bem, as expectativas é que todos trabalhássemos em prol do mesmo, em prol de que seria tudo feito para o melhor dos miúdos. A expectativa ficou um pouco gorada, tenho muitos colegas, que não pensam como eu, que é sempre tentar fazer o melhor sem pensar, sem olhar a que eu cresça...não é que a que eu cresça, é que eu suba profissionalmente ou que eu modifique alguma coisa a nível profissional, apenas preocupados com eles. Portanto se calhar em termos disso, as expectativas em que fossemos todo iguais, ficaram goradas, porque não somos todos iguais, não pretendemos todos o mesmo quando estamos numa instituição. Há pessoas que única e simplesmente estão lá para ganhar dinheiro, nem sequer têm bom trato com os miúdos. Depois já estamos a abranger se calhar pessoal de cozinha, pessoal auxiliar, muitíssima gente que lá trabalha e nem todos têm a mesma capacidade e muitos deles nós sabemos que</p>	<p>muitos colegas que só estão preocupados com eles mesmos, em ganhar dinheiro, e que nem sequer têm um bom trato com as crianças e jovens.</p>	<p>em prol das crianças e jovens.</p>
--	---	---------------------------------------

<p>estão lá só para ganhar o dinheiro, não lhes interessa minimamente se o miúdo vem com fome, se não vem com fome, se está triste ou se não está triste, não lhes interessa nada disso, interessa fazer apenas aquilo que tem de o fazer, ou nem sequer o fazer e preocuparem-se apenas consigo e só consigo.</p>		
<p>Isso deixa-me um pouco triste, a minha expectativa não era essa, era que quem estivesse a trabalhar numa casa dessas, estivessem todos para o mesmo e a ideia fosse sempre ajudar ao máximo, mas infelizmente não é assim, mas olha se calhar isso não acontece em lado nenhum.</p>	<p>P2 afirma que se sente triste por não trabalharem todos para mesmo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza.</p>
<p>E: E o que acha em relação ao funcionamento da instituição de forma geral, englobando regras, chefias, colegas de trabalho, organização P2: Bem...organização não funciona muito bem. A nível organizacional, as coisas ...se a casa funcionassem bem, se as coisas organizacionalmente fossem melhores, então funcionava melhor acho eu. Há se calhar muitos galos para os</p>	<p>P2 afirma que a organização da instituição não funciona muito bem, uma vez que existem muitas pessoas que tentam mandar no trabalho dos outros. P2 diz que esse não é o objectivo e só complica muito o trabalho. Afirma ainda que se anda a debater</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que a organização da instituição não funciona bem.</p>

<p>mesmos peileiros, se calhar há muita gente em que... quer não só fazer o seu trabalho, mas também tentar mandar no trabalho dos outros. Complica muitas vezes isso, não é esse o objectivo. Pode ser que se esteja a estruturar melhor a situação, porque andamos a debatermo-nos com isso, a tentar mudar isso, as pessoas já viram também que há algo mal, o que é bom...ver que está algo mal e que se pretende mudar, agora vamos ver se vai haver mudança.</p>	<p>essa situação na instituição e crê que pode haver uma mudança.</p>	
<p>E: Sente-se recompensado, ou valorizado?</p> <p>P2: Sinto-me recompensado ...se me disseres que me sinto recompensado ou valorizado por me quererem lá 24 sobre 24 horas, se calhar sim, sinto-me porque sei que há muitas coisas...o telefone toca todos os dias, esteja de folga, esteja de férias, praticamente toca todos os dias, porque há miúdos que não funcionam com outras pessoas, e muitas coisas não funcionam com outras pessoas. Se por aí me sinto valorizado? Sim, tenho uma diretora que valoriza sempre</p>	<p>P2 afirma que se sente valorizado por o quererem na instituição sempre. P2 diz que a diretora e os colegas, e principalmente as crianças e jovens, valorizam o seu trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativo a sentimentos de valorização por parte da diretora, colegas de trabalho e crianças e jovens.</p>

<p>o meu trabalho, os meus colegas que as vezes valorizam o meu trabalho, tenho mais importante ainda, miúdos que valorizam e todos os dias e me dizem que valorizam o meu trabalho.</p>		
<p>Se isso corresponde a nível monetário? Não, não corresponde. Não corresponde a nível monetário e isso deixa-me frustrado.</p>	<p>P2 afirma que a valorização relatada anteriormente não corresponde a nível monetário e isso deixa-o frustrado.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativo a sentimentos de frustração face a falta de valorização monetária.</p>
<p>E: Nos momentos de crise que sintas lá dentro, numa situação de maior risco para sim... como é que lida com isso? P2: Bem, as situações de maior risco para nos monitores normalmente é a nível físico quando temos agressões, imobilizações e por aí. A esse nível, são sempre os homens a ser chamados, quando há homens no turno.</p>	<p>P2 considera que os momentos de maior risco para os monitores acontecem quando ocorre o contacto físico entre estes e crianças ou jovens (agressões, imobilizações, etc.).</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 considera que as situações de maior risco para os monitores são as agressões, imobilizações, etc.</p>
<p>Em momento que nós possamos ter uma crise, seja de uma coisa que nos fere mais a sensibilidade em termos dos miúdos, seja do momento em que tenhamos algo que foi feito ou que não foi feito com os miúdos, que ficou por fazer, alguma chatice com um adulto, enfim qualquer coisa que</p>	<p>P2 refere que nos momentos de crise, ou nos momentos em que se sentem em baixo, o apoio que têm é exclusivamente dos colegas de trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de suporte emocional face aos colegas de trabalho.</p>

<p>nos deixa mal...nós temos sempre e unicamente os nossos colegas de trabalho. Juntamos, falamos, desabafamos, vamos trocando. Acontece lá, já toda a gente teve momentos de stress, momentos... de pânico, stress, e de frustração e partilhamos uns com os outros de imediato. Isso ajuda-nos a ficarmos melhores.</p>		
<p>Se calhar devia haver alguém, a que nos pudéssemos recorrer regularmente, ter apoio psicológico regularmente, um psicólogo, alguém que nos desse um apoio, porque as vezes torna-se complicado. Era importante acho eu.</p>	<p>P2 refere que deveriam ter apoio psicológico de forma regular.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 refere a importância de haver um apoio psicológico para os monitores.</p>
<p>E acho que faz muita falta também alguém trabalhar as equipas, talvez psicólogos em grupos, qualquer coisa desse género. A nível grupal fazia muita falta, porque nós ali trabalhamos sempre em grupo, quase nunca individualmente, tem que ser...mais que um.</p>	<p>P2 refere ainda que faz falta trabalhar a equipa, uma vez que o trabalho é maioritariamente feito sempre em equipa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que é necessário trabalhar com as equipas.</p>
<p>A nível de formações, até agora eu também tenho sentido falta, não há nenhuma formação. Algumas formações que eu vou ouvindo eles falar, mas julgo que</p>	<p>P2 afirma que sente falta de formações, e procura formações externas de forma a aprender novas coisas.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 sentir falta de formações.</p>

<p>são pagas, portanto a instituição não financia. Mas sinto muita falta, e às vezes procuro formações externas, apesar de achar que lido bem com aquilo, há sempre coisas novas a aprender e estratégias novas a saber.</p>		
<p>E: Como se sente quando sai do trabalho? P2: Diariamente saímos frustrados, porque gostávamos de dar algo mais, que fosse possível dar algo mais porque muitas vezes não nos é permitido, por inúmeras razões, seja hierárquicas seja do que for.</p>	<p>P2 relata que sai do trabalho frustrado diariamente, porque gostava de por dar mais daquilo que dá.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de frustração diários.</p>
<p>Cansado sempre, todos os dias. Sempre cansado. São muitas horas, um trabalho muito cansativo, quer a nível psicológico, se calhar até mais psicológico do que a nível físico.</p>	<p>P2 afirma todos os dias sente cansaço. Afirma que este cansaço provavelmente é mais psicológico do que físico.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço físico e psicológico.</p>
<p>A nível físico, desgasto-me mais quando há alguém de férias. E mesmo quando não há, tenho de andar a correr para trás e para a frente, carrinha, consultas, escolas, dar ceias, medicações, tratar livros para o dia seguinte, passes ...falta o passe, falta não sei o quê, desapareceu a camisola de não sei quem, temos de ir</p>	<p>P2 afirma relata que o cansaço físico acontece mais quando alguém esta de férias, mas não só. P2 afirma que tem de andar de um lado para a outro, e tem muitas questões logísticas para fazer.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço físico.</p>

<p>procurar, revistar quartos, muitos pormenores, portanto a nível físico é isso.</p>		
<p>A nível psicológico todos os dias, todos os dias, porque nos desgasta, não só porque causa da situação dos miúdos lá está, mas muitas vezes, situações que nos víamos à nossa frente que podiam ser mais fáceis se fossem corrigidas a nível de organização e não são. É parvo, mas estas coisas com os adultos, cansam-nos mais que os miúdos. Para mim é mais cansativo ter um problema com um colega de trabalho, do que com um miúdo. Às vezes complica-se aquilo que é fácil e depois traz-nos cansaço em que nós temos que vir para casa pensar como havemos de dar a volta a essa questão.</p>	<p>P2 afirma que se sente cansado psicologicamente todos os dias, não só por situações relacionadas com as crianças e jovens, mas principalmente relacionadas com os colegas de trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço psicológico.</p>
<p>Às vezes há uma ansiedade constante, que não dá para tirar do corpo, porque ainda temos de fazer aquilo, ou amanhã vai acontecer isto, sei lá. Não sei explicar bem, mas parece que estou sempre ansioso as vezes, mesmo quando acontecem as coisas boas, e eu me sinto muito bem a estar com os miúdos, fico na mesma ansioso porque não sei</p>	<p>P2 revela que se sente ansioso constantemente.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de ansiedade.</p>

<p>o que vai acontecer daqui a bocado ou amanhã, e depois não consigo deixar isso lá na casa, vem comigo para minha casa.</p>		
<p>É raro o dia em que o trabalho não vem para casa, na cabeça. E: Quando isso acontece, como gere isso? A sua vida profissional com a sua vida pessoal?</p> <p>P2: Desabafo com a minha mulher, quando não desabado com a minha mulher, venho ainda para casa trabalhar. Às vezes tenho de anotar, o que me vou lembrando, ou venho para casa e continuo a trocar mensagens com os colegas para continuarmos a falar sobre estratégias,</p>	<p>P2 afirma que é raro o trabalho não ir na cabeça para casa, e quando isso acontece, desabafa com a esposa, ou vem ainda para casa trabalhar.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que muitas vezes leva para casa o trabalho, e que procura apoio na esposa.</p>
<p>Temos muito pouco tempo para reuniões, a gente precisava de uma vez, duas vezes durante a semana de nos sentarmos e discutir estratégia. Não acontece. Acontece entre situações, ou no corredor ou quando estamos a dar jantares e o outro consegue estar ali 5 minutos ou não dá. Temos que nos reunir muitas vezes extra trabalho, para falar de estratégia de miúdos...horas que não são pagas.</p>	<p>P2 considera que existe pouco tempo para a equipa se reunir e discutir estratégias. E o que acaba por acontecer, é que a equipa se reúne fora do horário de trabalho, não sendo pagos por esse tempo extra.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que deveria existir mais tempo para a equipa se reunir e discutir estratégias.</p>

<p>E: De uma forma geral, gosta do seu trabalho?</p> <p>P2: Adoro. Adoro o meu trabalho. Saí de um sitio em que ganhava mais para ir ganhar menos, por opção minha, para trabalhar por turnos, em que tive de deixar a maior parte das coisas que fazia...era treinador, era tudo e mais alguma coisa, neste momento só trabalho ali, não tenho hipótese de trabalhar em mais lado nenhum, inclusive em casa, com o filho, deixar um pouco mais na mão da mulher , porque com os horários que nós fazemos torna tudo mais complicado.</p>	<p>P2 afirma gostar muito do seu trabalho. Confessa que teve de deixar muitas coisas que fazia antes, uma vez que o seu horário por turnos assim o exige, inclusive deixar mais a cargo da esposa, o seu filho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma gostar do seu trabalho, apesar das exigências do seu horário por turnos.</p>
<p>E: E como é que isso o faz sentir ?</p> <p>P2: Muitas vezes faz-me sentir triste, faz-me sentir...sei lá.</p>	<p>P2 sente-se triste pelas consequências de trabalhar por turnos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativos a sentimentos de tristeza face às consequências de trabalhar por turnos.</p>
<p>Que me deviam dar um pouco mais, pagar-me um pouco mais, podiam fazer um pouco mais, nesses momentos em que se calhar penso nisso. Ponho-me a pensar e sinto-me frustrado e desvalorizado. Insatisfeito porque se calhar as coisas podiam ser um pouco melhores,</p>	<p>P2 afirma que se sente frustrado e desvalorizado quando pensa nesta questão, e que o podiam compensar mais a nível monetário, uma vez que prescinde de coisas na sua vida</p>	<p>Unidade de significado psicológico relativo a sentimentos de frustração e desvalorização e insatisfação face à remuneração.</p>

<p>para aquilo que nós fazemos, para as horas que nós lá estamos e para o que nós prescindimos em casa, para poder dar na instituição. No final no mês, olhamos e vemos que não recebemos nem metade do que merecíamos.</p>	<p>peçoal, para poder dar à instituição.</p>	
<p>E: Sente que prescinde de muito na sua vida pessoal? P2: Sim prescindo muito da minha vida pessoal, para poder ter esta vida profissional.</p>	<p>P2 sente que prescinde de muitas coisas na sua vida pessoal, para poder ter esta profissão.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que para ter esta profissão, tem de prescindir de muito na sua vida pessoal.</p>
<p>Nós trabalhamos muitas horas, e por turnos e é difícil ter uma vida para além disso. Eu por acaso gosto de trabalhar por turnos, dá-me pica, mas fica realmente difícil ter vida fora do trabalho.</p>	<p>P2 considera que o seu horário de trabalho é muito exigente, e que não o permite ter uma vida pessoal muito grande, no entanto P2 afirma gostar de trabalhar por turnos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirmam que embora goste de trabalhar por turnos, é um horário muito exigente que não o permite ter uma grande vida pessoal fora do trabalho.</p>
<p>E: Vê-se a trabalhar na instituição onde está até quando? P2: É para trabalhar para sempre, espero que as coisas evoluam, que as coisas melhorem, tanto a nível de organização, como a nível monetário...temos sempre essa esperança, não se fala em subir degraus lá dentro, mas se alguma vez por possível, se</p>	<p>P2 quer continuar a trabalhar na instituição onde está. Tem a esperança que as coisas melhorem quer a nível da organização, quer a nível monetário. Só pondera sair desta instituição se ocorrer um outro desafio mais apelativo,</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que quer continuar na instituição, e relacionado com sentimentos de esperança face a mudanças na instituição.</p>

<p>calhar porque não? Não sei. Mas a ideia é ficar, é o trabalho que eu gosto de fazer, lá está, quando eu mudei ...porque era este trabalho e sabia para o que vinha. Se algum dia poderei ir para outro lado? Não sei, se calhar dentro da mesma área se possível, se for mais apelativo em termos de ordenado, se me quiserem valorizar mais, a esse nível e a nível profissional também, porque não?</p>	<p>mas P2 refere que é nesta área que quer continuar.</p>	
<p>E: O mudava na sua profissão ou instituição?</p> <p>P2: Opa mudava tudo e mais alguma coisa. Se calhar 90% daquilo que acontece, mudava-se. Muita gente foi ficando nestas instituições ao longo dos anos, pessoas já com alguma idade, que aproveitam para ter um segundo trabalho e fazem deste trabalho na instituição que devia ser um primeiro trabalho, e não um trabalho de biscate em que recebem o mesmo ordenado que eu e estão lá a fazer um trabalho de biscate. O turno da noite por exemplo, as pessoas dormem, e toda a gente sabe que as pessoas ficam lá a dormir, e recebem o</p>	<p>P2 refere que se pudesse mudava cerca de 90% daquilo que acontece na instituição. P2 considera que existe muita gente a trabalhar na instituição que não tem capacidade para realizar este trabalho e que dificulta o trabalho aos outros.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que mudava muita coisa instituição se pudesse.</p>

<p>mesmo que eu que tenho de trabalhar a fundo. É um pouco triste e frustrante, pessoas que estão lá e que não tem a menor capacidade para trabalhar com crianças, que me vez de ajudar, prejudicam e nós temos de ir lá, a seguir e fazer o trabalho duplo, desfazer aquilo que fizeram e voltar depois para ajudar a criança. Por isso, muitas vezes complicam-nos o trabalho. Há muita gente que está lá há muitos anos e com uma certa idade se calhar não pode estar lá, nestas instituições.</p>		
<p>O nosso trabalho com as crianças é muitas vezes mais complicado pelos adultos, pelo que os adultos fazem do que as próprias situações com as crianças.</p>	<p>P2 afirma que o trabalho com as crianças e jovens, e muitas vezes complicado pelos adultos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que os adultos complicam o trabalho com as crianças e jovens.</p>
<p>E fazia com que nos dessem mais autonomia, facilitava realmente e muito o nosso trabalho.</p>	<p>P2 alterava o nível de autonomia que lhes é dado na instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de falta de autonomia.</p>
<p>E: Qual foi o impacto que esta experiência teve em si? Eu já conhecia esta realidade das casa há algum tempo...eu acho que nós passamos a dar muito mais valor às coisas. Desde que aqui trabalho, que</p>	<p>P2 refere que esta experiência o fez dar mais valor às coisas. Sente que cresceu e enquanto pai e marido. Explica que começou a valorizar o que</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com a mudança de estar-ser que a experiência provocou no P2-.</p>

<p>sinto que cresci um pouco como marido, e como pai. Faço questão de ir dar um beijinho ao meu filho, antes de me ir deitar. Aprendemos a ver as coisas que importam, e pormos para o lado aquelas que não têm importância.</p>	<p>realmente importa e a desvalorizar aquilo que não é importante.</p>	
<p>E: O que retira desta experiência? P2: O que retiro...que se calhar não só esta, mas todas as instituições que eu conheço, esta conheço a fundo porque trabalho lá, as outras o pouco que eu trabalhei com elas...reconheço que anda muita gente nesta área a ganhar dinheiro, sem realmente fazer o seu trabalho. Sem estarem preocupados realmente com o trabalho, estão preocupados em ganhar dinheiro. Não querem saber se os miúdos melhoram, se não melhoram, se aquilo se torna uma coisa boa, que é uma primeira casa quando os miúdos são retirados...muita gente não está preocupada com isso. Fico um pouco triste,</p>	<p>P2 afirma que nas instituições de acolhimento de crianças e jovens, existem muitos profissionais a não fazerem bem o seu trabalho, e a não se preocuparem verdadeiramente com as crianças e jovens.</p>	
<p>mas sinto me depois muito feliz por em poder estar lá para aquilo</p>	<p>P2 apesar disso, sente-se bem por pode</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionados</p>

<p>que eles não dão. E ai fico muito contente porque ainda bem que fui para lá, porque se acontece isso e eu a seguir consigo desfazer e melhorar, ainda bem que eu fui e ainda bem que continuo lá,</p>	<p>trabalhar lá, para poder dar aquilo que esses profissionais não dão.</p>	<p>com sentimentos positivos face à possibilidade de trabalhar na instituição e poder dar às crianças e jovens aquilo que outros profissionais da instituição não dão.</p>
<p>Outra coisa que eu acho é que devia haver uma seleção muito específica para esta área, nem toda a gente pode trabalhar nestes sítios. Da mesma forma que eu jamais poderia trabalhar de fato e gravata num banco por exemplo, alguém que não tem a mínima vocação para estar aqui, não deveria estar.</p>	<p>P2 considera que deveria haver uma seleção específica para quem quer entrar nesta área.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que deveria haver uma seleção específica uma vez que nem toda a gente pode trabalhar nesta área.</p>
<p>para além de uma seleção, uma formação muito específica antes de entrar. Se se dá formação em cal centers para entrar para lá, para aqui então se calhar precisava de estar em formação dois meses, ou três meses, só para saber todas as regras. Devia haver uma formação constante desta área, esta área obriga uma formação constante, o que também não é fácil, porque muitas pessoas que lá trabalham, também não estão para isso, recusam-se a isso, porque não é</p>	<p>P2 refere que deveria haver uma formação constante para quem trabalha nas instituições.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P2 afirma que deveria haver uma formação constante.</p>

<p>intuito delas saber mais. Se fosse para receber mais, elas iam à formação, como é para aprender mais, elas não estão interessadas porque esta área interessa-lhes pouco. Mas pronto, olha é isso.</p>		
--	--	--

ANEXO C– TRANSFORMAÇÃO DAS UNIDADES DE SIGNIFICADO EM EXPRESSÕES DE CARÁCTER PSICOLÓGICO DE P3

Feminino

38 Anos

Trabalha há 3 anos numa instituição de acolhimento de crianças e jovens

Transcrição da entrevista	Comentário	Unidade de Carácter Psicológico
<p>E:Gostaria que partilhasse comigo, de forma mais detalhada possível, a sua experiencia enquanto monitor de uma instituição de acolhimento de crianças e jovens</p> <p>P3: Então, eu tirei uma licenciatura em produção agraria e já estava a trabalhar na área quando comecei a fazer voluntariado na santa casa. Nessa altura fiquei fascinada por esta área, a área mais social e surgiu a oportunidade de trabalhar como monitora de referência nesta instituição. Aceitei claro, e pronto comecei.</p>	<p>P3 afirma que após fazer voluntariado na santa casa surgiu a oportunidade de ingressar numa instituição como monitora de referência e aceitou.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 explica como entrou para a instituição.</p>
<p>E: Como foi a sua entrada na instituição?</p> <p>Olha na altura estava cheia de vontade de começar, tinha imensa vontade de ajudar aqueles miúdos, sei lá, nem sei</p>	<p>P3 conta que quando entrou na instituição, estava cheia de vontade de começar a ajudar as crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 explica que quando entrou na instituição estava cheia de vontade de ajudar as crianças e jovens.</p>

explicar muito bem porquê, porque nunca tinha tido nenhuma experiência do género mas só queria era mesmo ir para lá e fazer mesmo o melhor.		
Posso dizer que a minha adaptação logo no início foi boa.	P3 considera que a sua adaptação na instituição foi boa.	Unidade de significado psicológico relacionado com a boa adaptação que teve na instituição.
Fez-me alguma confusão aquela fase inicial quando me contavam a história dos miúdos, e das suas famílias. Não fazia ideia de que havia tão maus pais e situações, pronto tão más, foi estranho na altura para mim.	P3 conta que lhe fez alguma confusão as histórias pessoais das crianças e jovens institucionalizados.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de confusão e estranheza face às histórias pessoais das crianças e jovens.
A minha ideia quando entrei era mesmo poder fazer a diferença neles, aliás essa sempre foi a minha preocupação, os miúdos e só eles. Ainda hoje.	P3 explica que a sua preocupação sempre foi e continua a ser, poder fazer a diferença nestas crianças e jovens.	Unidade de significado psicológico onde P3 explica que a sua preocupação é fazer a diferença nestas crianças e jovens.
E: Sentiu-se bem acolhida? Sim, na altura, as pessoas receberam-me bem, tantos os meus colegas como os miúdos. Na altura, as coisas correram muito bem nesse sentido, não me posso queixar. A directora da altura foi muito simpática. Correu tudo bem sim, fui bem acolhida.	P3 refere que foi bem acolhida na instituição por todos.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que foi bem acolhida por toda a gente da instituição.

<p>E: Quais eras as suas expectativas?</p> <p>P3: É assim, tinha muitas e não tinha nenhuma. Eu não conhecia esta realidade, pelo que não sabia ao certo o que ia encontrar. Ao mesmo tempo pensava que os monitores, eram um grupo de trabalho super porreiro, que tinham como objectivo ajudar as crianças e só isso. Que ia ser tudo muito engraçado, porque íamos mudar a vida de todas aquelas crianças, enfim esse tipo de coisas.</p>	<p>P3 afirma que a suas expectativas eram de que o grupo de trabalho ia ser muito bom, e que iam mudar a vida das crianças e jovens institucionalizadas.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 explica que as suas expectativas iniciais.</p>
<p>E: Verificaram-se? As expectativas?</p> <p>P3: Não, claro que não. As pessoas não pensam todas o mesmo, não querem todas o mesmo, e por mais que se queira, não se consegue fazer uma diferença gigante em cada um daqueles miúdos, porque pronto as coisas não são assim.</p>	<p>P3 refere que as expectativas não se realizaram.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 explica que as suas expectativas iniciais não se realizaram.</p>
<p>E: Como foi lidar com isso?</p> <p>P3: Foi uma desilusão não é? Mas não há nada que possamos fazer. Podemos tentar mudar, podemos nós próprios fazer o que achamos que esta certo, mas não vou conseguir mudar o meu colega que está ali, faz as suas 8</p>	<p>P3 refere que foi uma desilusão quando as expectativas não se realizaram.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desilusão face à não realização das expectativas iniciais.</p>

<p>horas e vai-se embora sem querer saber dos miúdos para nada. Como vou mudar isso? Não dá.</p>		
<p>E: Quais são as suas funções na instituição como monitora?</p> <p>P3: Olha é fazer de tudo um pouco. Temos que acompanhar o dia-a-dia deles, leva-los à escola, buscá-los, ajuda-los a fazer os TPC's, dar medicação, preparar lanches, dar o jantar e o almoço, até banhos nós temos que dar por vezes. Temos de ir responder a tribunal quando um miúdo é nosso, porque somos monitores de referência de alguns não é? Temos que promover atividades la dentro, tipo reuniões temáticas por exemplo. Pa tanta coisa, temos que ver se está tudo dia com eles, preparar lanches, saber como correu a escola, resolver problemas que eles nos confidenciem, dentro das nossas possibilidades claro. E depois temos ainda responsabilidades mais chatas, e que não estão relacionadas com os miúdos. Como por a roupa a lavar por exemplo, ou coisas mais burocráticas ou de logística.</p>	<p>P3 descreve as suas funções diárias na instituição. Diz fazer de tudo um pouco.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 descreve as suas funções de monitora.</p>

<p>Existem imensas coisas que temos de fazer que nos ocupam imenso tempo e não nos deixam estar com os miúdos, e isso é a pior parte. Eu entendo que pôr uma casa destas a funcionar, não seja fácil não é? E a verdade é que somos nós que gerimos isso, porque estamos lá todos os dias, mas temos tanta mas tanta coisa para fazer que acabamos por não poder fazer o que queríamos com os miúdos. Eles precisam tanto da nossa atenção, de serem ouvidos e assim, e nós temos sempre uns papéis para ver, ou umas coisas para assinar, ou que mandar roupa para a lavandaria, enfim esse tipo de coisas, e não temos tempo para estar com eles. Gosto tanto de me sentar com eles, conversar, e não consigo, porque não tenho mesmo tempo.</p>	<p>P3 afirma que como existem muitas coisas para fazer, acaba por não poder estar com as crianças e jovens tanto como gostaria, porque não tem tempo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 explica que gostaria de estar mais tempo com as crianças e jovens, mas que devido às tarefas que tem de fazer, não consegue.</p>
<p>E: E como isso a faz sentir? P3: Oh fico chateada, é um sentimento de impotência muito grande, porque acho que podíamos fazer imensas coisas engraçadas</p>	<p>P3 afirma sentir-se zangada e impotente por não conseguir estar mais tempo com as crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de zanga e impotência face à impossibilidade de estar mais tempo com as crianças e jovens.</p>
<p>e não é só isso, repara...se nós que não vivemos numa</p>	<p>P3 considera que se fosse possível os</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma</p>

<p>instituição e temos a nossa família e amigos por perto, gostamos de falar, gostamos de ter atenção, imagina estes miúdos não é? Alem de que estou convencida que se pudéssemos passar mais tempo de qualidade, vou dizer assim, de qualidade com eles, eles tinham muito menos problemas de comportamento, e sentiam-se muito mais felizes.</p>	<p>monitores passarem mais “tempo de qualidade” com as crianças e jovens, estas eram mais felizes.</p>	<p>que as crianças e jovens eram mais felizes se os monitores passassem mais tempo com eles.</p>
<p>E: Existem muitos problemas de comportamento por parte das crianças e jovens? P3: Sim muitos. Existem miúdos que se portam mal todos os dias. E: Como é que isso a faz sentir? P3: Oh mal claro, nós acabamos por gostar muito deles não é? Eu sei perfeitamente que estes problemas de comportamento vêm de situações que eles já passaram e por aí fora. Estes miúdos passam por muito. O pior para mim, é quando existem agressões mesmo graves. Quando eles se viram a nós, ou nos ofendem, isso mexe sempre um bocadinho comigo. Sinto-me sempre triste, quando um dos miúdos por exemplo me chama</p>	<p>P3 afirma que existem muitos problemas de comportamento por parte das crianças e jovens. Afirma que o pior é a violência física e verbal, e que isso a deixa triste.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de tristeza face à violência física e verbal por parte das crianças e jovens.</p>

<p>nomes, ou me quer bater. Mas faz parte deste trabalho,</p>		
<p>Mas é assim também...e a verdade é que existem muitas coisas boas com estes miúdos.</p> <p>E: Quer falar-me um pouco mais sobre isso?</p> <p>P3: Por exemplo, quando sabes que o miúdo x tem vindo a melhorar o comportamento na escola, ou quando vês o miúdo y a saber controlar-se melhor. Quando temos uma conversa séria com algum deles, e eles abraçam-nos, esse tipo de coisas. Isso sabe-me muito bem.</p>	<p>P3 refere que existem momentos muito bons com estas crianças e jovens, e dá exemplos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos positivos face aos bons momentos que acontecem com as crianças e jovens.</p>
<p>E sem dúvida que os melhores momentos lá, e posso mesmo dizer que são os melhores momentos que eu tenho lá dentro, é ver um miúdo a sair da instituição, ou porque foi adotado ou então porque voltou para a família. Aquela felicidade dele a sair, é uma coisa, é como se tudo valesse a pena sabes?</p> <p>Fico muito muito feliz. Claro que há miúdos que saem e nós sabemos à partida que vão voltar, mas aqueles que nós vemos a sair, e sabemos que vai resultar, é qualquer coisa que não dá para</p>	<p>P3 afirma que os melhores momentos do seu trabalho na instituição acontecem quando alguma criança ou jovem sai da instituição, quer seja para ser adotado, quer seja para voltar à família.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de felicidade face à saída das crianças e jovens da instituição.</p>

explicar. É mesmo o melhor deste trabalho.		
<p>E: Falou-me dos melhores momentos, consegue falar-me dos piores?</p> <p>P3: Vais achar a minha resposta engraçada acho eu, mas eu acho que os piores momentos que eu vivo lá dentro, são mesmo com os meus colegas.</p>	P3 afirma que os piores momentos vividos na instituição são com os adultos.	Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que é com os adultos que tem os piores momentos.
<p>E: Quer falar-me sobre isso?</p> <p>P3: Nem sei o que há para dizer sobre isso. Quando eu entrei, e admito que pronto não sabia muito destas coisas, vinha de uma área muito diferente, mas quando entrei achava que tal como eu, o mais importante eram os miúdos não é? Faz sentido, quer dizer, estamos numa casa de acolhimento, faz-me sentido que o nosso objetivo enquanto funcionários seja o de ajudar os miúdos. E depois de lá estar um tempo, comecei a perceber que não era assim.</p>	P3 refere que inicialmente tinha a expectativa de que todos na instituição tinham o objectivo de ajudar as crianças e jovens, e depois de lá estar algum tempo, percebeu que tal não acontecia.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de desilusão face à não realização das expectativas iniciais.
Olha primeiro há muita falta de pessoal. Somos muito poucos, para as crianças que temos.	P3 refere que existem poucos funcionários.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que existe falta de profissionais.
E como é óbvio isso significa que temos montes de trabalho,	P3 refere que têm muito trabalho	Unidade de significado psicológico onde P3 refere

		que os monitores têm muito trabalho.
somos muito mal pagos, desculpa estar a dizer isto, mas é verdade. Somos mesmo muito mal pagos para o trabalho que temos.	P3 afirma que o são mal pagos para o trabalho que temos.	Unidade de significado psicológico relacionado com a insatisfação face à remuneração.
Depois acho que as coisas estão muito mal organizadas, dou-te um exemplo: a cozinheira é capaz de vir por trás de mim, e tirar um miúdo do castigo só porque sim, ou então a educadora combina qualquer coisa com um miúdo meu, e não me diz nada. Entendes?	P3 aponta a falta de organização na instituição.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que existe uma má organização na estrutura da instituição.
Uma grande, alias muito grande falta de comunicação entre nós todos. É frustrante quando queres fazer uma coisa, uma atividade por exemplo, ou já tens planeado que queres ter uma conversa com o miúdo X, e quando te apercebes, ou já foram falar com ele e não te disseram nada, ou no dia em que disseste que querias fazer a atividade, já houve alguém que vai fazer uma coisa e não te avisou. E frustrante porque perdemos tempo, e só nos complica a vida.	P3 refere que existe uma grande falta de comunicação e que isso a deixa frustrada.	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de frustração face a falta de comunicação entre a equipa.

<p>Parece que não existem regras. O que é parvo, porque esforçarmo-nos para impor regras aos miúdos, e depois os adultos são piores que eles.</p>	<p>P3 sente que parece não haver regras entre os adultos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que parece não haver regras entre os adultos.</p>
<p>As pessoas não se organizam entre elas, e isso irrita-me porque complica muito mais o nosso trabalho, que só por si já é difícil.</p>	<p>P3 refere que devido à falta de organização entre as pessoas, o trabalho torna-se mais complicado, o que deixa P3 irritada.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de irritação face à falta de organização entre a equipa de trabalho.</p>
<p>Eu sei que nós não temos que ser amigos dos nossos colegas de trabalho, mas acho temos de nos respeitar uns aos outros, e lutar para o mesmo, mas estou convencida que existem ali pessoas que não querem saber dos miúdos, só querem passar a educadores ou ganhar mais sei lá, mas não tem amor nenhum aos miúdos nem a este trabalho.</p>	<p>P3 considera que os colegas de trabalho se devem respeitar uns aos outros, e trabalhar no mesmo sentido. P3 afirma que tem colegas que não tem gosto pelas crianças e jovens, ou por este trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que existem funcionários da instituição que não tem como objetivo o trabalho com as crianças e jovens.</p>
<p>E: Como se sente em relação a isso? P3: Super frustrada claro. Este trabalho mexe muito connosco não é? Acho que consegues perceber porquê. Depois como eu disse há pouco, nós trabalhamos imenso e recebemos uma miséria. E para agravar a isto, ainda temos que levar com</p>	<p>P3 afirma sentir-se frustrada perante o facto de haver colegas que não se interessam pelas crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de frustração face a alguns colegas.</p>

<p>alguns colegas de trabalho que não querem saber dos miúdos para nada, ou só nos querem criticar.</p>		
<p>Claro que não são todos não é? Tenho colegas que são excelentes, aliás, foi com eles que aprendi tudo, e sei que posso ter neles um apoio grande,</p>	<p>P3 afirma que tem um grande apoio em alguns colegas.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que tem colegas que são excelentes e que tem nestes um grande apoio.</p>
<p>mas há outros que a sério, são mesmo o pior da casa. E depois é assim, este trabalho exige muito esforço, eu ando sempre cansada, e parece que quando faço turno com algum colega deste tipo, fico o triplo de cansada. Juro que quando sei que vou fazer turno com algum deles, apetece-me inventar uma desculpa para não ir trabalhar.</p>	<p>P3 refere que quando sabe que vai fazer turno com alguns dos colegas que não se interessam pelas crianças, não lhe apetece sequer ir trabalhar. Considera estes colegas, o pior da instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos negativos face a alguns colegas de trabalho.</p>
<p>E: Falou-me em cansaço... P3: Sim isso é uma constante deste trabalho. O engraçado é que não é só o cansaço físico. Claro que o andarmos sempre de um lado para a outro, a fazer viagens, a ir ali, ir acolá, cansa. Temos que fazer mil coisas, não só com os miúdos, mas mesmo na casa. Às vezes doem-me as pernas, as costas, enfim, mas isso uma pessoa dorme, ou toma um Voltaren e vai aguentando.</p>	<p>P3 refere que existe um cansaço físico.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço físico.</p>

<p>Mas o cansaço psicológico é imenso, e não passa com uma noite de sono. Ainda para mais quando tens que trabalhar com pessoas que não pensam da mesma forma que tu, e te complicam o trabalho. E depois funciona como uma bola de neve, porque hoje estou cansada, venho para casa sempre a pensar nisso, não consigo dormir bem, amanhã sei que vou ter que passar pelo mesmo, acabas por acordar ansiosa, vais trabalhar e se for preciso as 11 da manha já queres ir embora. Às vezes é complicado.</p>	<p>P3 refere que existe muito cansaço psicológico. Refere que é como “uma bola de neve”, uma vez que sai cansada do trabalho, acaba por não dormir bem, e sabe que no dia a seguir vai voltar a passar pelo mesmo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço psicológico.</p>
<p>E: Disse-me que vai para casa a pensar “nisso”... P3: Ah sim mas isso para sermos justas, acontece sempre, não é só quando me chateio com um colega meu. Mas isso já quando eu fazia voluntariado na santa casa, me acontecia. E sempre me disseram que quem está nestas áreas, é assim. O nosso trabalho não é como aqueles em frente ao computador, das nove as cinco, em que chega a hora de saída e já está. Nós lidamos com pessoas, com miúdos, miúdos problemáticos. Eu normalmente</p>	<p>P3 afirma que todos os dias vai a pensar no trabalho, quando vai para casa, ou mesmo quando já está em casa. Diz que leva para casa sempre qualquer coisa do trabalho. Refere ainda que é fundamental gostar de trabalhar nestes sítios.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que leva muitas vezes o trabalho para casa.</p>

<p>vou de comboio para a casa, e não há dia nenhum em que não vá a pensar no que posso fazer para ajudar o miúdo X a sentir-se melhor, ou o que vou fazer para resolver o problema da miúda Y. Neste trabalho, vem sempre qualquer coisa connosco, pelos menos para mim. Venho sempre a pensar em qualquer coisa, no que aconteceu, no que pode acontecer amanhã. Posso estar a ver a novela, ou a fazer o jantar que quando me apercebo na estou com a mínima atenção, porque estou a pensar é no trabalho. Mas embora saiba que isso pode não ser bom, eu acho que faz parte de quem trabalha e gosta de trabalhar, sim porque isso é fundamental, de trabalhar nestes sítios.</p>		
<p>E: Há pouco disse-me também que acordava ansiosa P3: Sim, muitas vezes. Agora nem tanto porque aprendi a lidar com isso, mas no início, eu estava constantemente ansiosa. E não passava por nada, nem nas folgas. E não dava para controlar, era horrível.</p>	<p>P3 refere que no início estava constantemente ansiosa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de ansiedade.</p>

<p>Depois vim realmente a perceber que o provocava isto em mim, era nunca saber ao certo como as coisas iram correr lá na casa, e era ter que trabalhar com pessoas que realmente me tiravam do sério. E depois nós somos novos num sítio, ninguém nos ensina a fazer nada, temos que aprender por nós, e ainda temos que levar com colegas de trabalho que nos criticam, mas que não nos ensinam, e pior, que não trabalham sequer para o bem dos miúdos. Na altura foi muito complicado para mim.</p>	<p>P3 afirma que percebeu que o que provocava a sua ansiedade era o facto de ter que lidar com alguns colegas de trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de ansiedade provocados por colegas de trabalho.</p>
<p>E: E como aprendeu a lidar com isso? P3: No psicólogo (risos).</p>	<p>P3 refere que para lidar com a ansiedade, foi ao psicólogo.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que foi ao psicólogo.</p>
<p>falava com alguns colegas de trabalho, aqueles com quem eu me identificava claro. Mas depois percebi que era um mal comum, digamos assim. Sentíamo-nos todos da mesma forma. E tive que optar mesmo por ir para um psicólogo.</p>	<p>P3 afirma que antes de consultar um psicólogo, recorreu aos colegas de trabalho</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que recorreu aos colegas de trabalho, antes de procurar um psicólogo.</p>
<p>Eu ao fim de estar na casa seis, sete, oito meses, não dormia, emagreci 11 kilos, enfim estava mesmo a passar muito mal. E era porque estava ansiosa, ainda hoje, se me acontece alguma</p>	<p>P3 refere que no início foi muito complicado lidar com a ansiedade, tendo emagrecido e não conseguir dormir.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que emagreceu e tinha problemas em dormir, devido à ansiedade que sentia.</p>

<p>coisa que me deixe ansiosa, já sei que não durmo. E eu faço turnos, não ter o sono em dia, é terrível para mim.</p>		
<p>E felizmente os meus pais ajudaram-me a financiar um psicólogo, porque como deves imaginar, pagar 50 euros todas as semanas, com um ordenado de 600 euros, mais casa, mais carro, não era possível. Lembro-me que na altura, falei com uma senhora que la trabalhava há muitos anos e perguntei-lhe se a própria casa não tinha um psicólogo, já não digo de borla, mas mais barato e a senhora na altura riu-se da minha cara.</p>	<p>P3 afirma que os seus pais a ajudaram a financiar o psicólogo, e que não havia ajuda psicológica para os monitores na instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que não havia ajuda psicológica para os monitores na instituição.</p>
<p>Portanto...faz falta nestes sítios. Desde que trabalho aqui, tive 3 colegas que se despediram e neste momento temos 4 de baixa. Eu sei que um psicólogo é caro, mas sei lá, outro profissional da área, que nos fosse lá ajudar. Termos apoio psicológico, eu acho que é fundamental. Uma ajuda qualquer, sei lá. Se eu não tivesse os meus pais, que me ajudam a pagar o meu psicólogo, provavelmente estaria também de baixa. Acho que quem trabalha nestas áreas, deveria</p>	<p>P3 considera que a ajuda psicológica é fundamental neste contexto de trabalho.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que é fundamental haver ajuda psicológica para os monitores.</p>

<p>estar salvaguardado com este tipo de ajuda. E já que não temos dentro da casa, um sítio que nos dê isso, ao menos pagavam-nos ajuda cá fora. Mas não.</p>		
<p>Uma vez falei disso, assim de uma forma informal, porque estávamos num jantar de Natal, ao diretor. E embora ele pronto me tenha ouvido, acho que não percebeu bem aquilo porque nós passamos.</p>	<p>P3 conta que chegou a falar informalmente com o diretor sobre o assunto, mas sente que este não percebeu bem a necessidade.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que chegou a falar com o diretor da instituição sobre o assunto, mas sem sucesso.</p>
<p>Eu gosto mesmo do que faço, e embora saiba que recebo mal, e que estou sempre cansada e etc., mas este é um trabalho duro. Eu senti-me muito perdida, no início, e teria sido bom se a casa tivesse um psicólogo, para eu não ter que vir cá para fora procurar. Só isso</p>	<p>P3 afirma que embora goste muito do que faz, reconhece que é um trabalho duro e que teria sido bom se no início, tivesse tido ajuda psicológica uma vez que foi complicado.</p>	<p>Unidade de significado relacionado com sentimentos de desamparo face à falta de apoio psicológico na instituição.</p>
<p>Tenho um amigo que é polícia, e acho que eles lá tem psicólogo se quiserem, o que se compreende, porque tem uma profissão de risco. Mas e nós? Nós tão depressa temos que imobilizar um miúdo porque nos está a bater, como a seguir temos de o ir deitar, e dar um beijinho de boa noite. Ok, não corremos perigo de vida, mas estar sempre nesta, como hei-de dizer, mudança,</p>	<p>P3 afirma que existe um risco na sua profissão associada à instabilidade que se vive dentro da instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de instabilidade relacionada com o ambiente na instituição</p>

<p>instabilidade vá. Porque agora é uma coisa, agora os miúdos estão todos muito calmos e esta tudo a correr bem, nós estamos muito calmos, como 5 minutos a seguir, está tudo aos gritos.</p>		
<p>Eu sei que isto assim contado, pode não parecer muito, mas na altura, lá está, mexe muito. Imagina o que era estares descontraído agora, e daqui a um bocadinho já não estás, ou estares feliz agora, e daqui a bocadinho estás triste porque um miúdo teu foi para esquadra. Ou estares a ter uma conversa com eles muito calma, e de repente há um deles que se vira a ti, porque o contrariaste. Estamos contentes com o nosso trabalho, as coisas estão a correr bem, e de repente um dia bom, torna-se num mau, e em vez de continuares feliz, calmo, ficas irritado. Isto, sempre.</p> <p>E: Sentia uma instabilidade emocional é isso?</p> <p>P3: Sim sim.</p>	<p>P3 afirma que sentia uma instabilidade emocional, relacionado com as mudanças constantes que aconteciam na instituição.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de instabilidade emocional</p>
<p>E depois a verdade é que trabalhar por turnos, é sempre mais cansativo. Logo se andamos mais cansados, menos</p>	<p>P3 afirma que trabalhar por turnos provoca mais cansaço, e devido a isso tem</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de cansaço e falta de paciência</p>

<p>paciência vá, temos para certas coisas.</p>	<p>menos paciência para algumas coisas.</p>	<p>resultantes do facto de trabalhar por turnos.</p>
<p>E ninguém tem isso em consideração. Sem ser aqueles colegas de trabalho que nós pronto temos confiança, aqueles que são nossos amigos cá fora, ninguém nos pergunta como estamos.</p>	<p>P3 refere que sem ser os colegas de trabalho com quem estabelece uma relação de confiança, ninguém da instituição lhe pergunta como está.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de falta de consideração por P3</p>
<p>Fazemos imensas horas a mais, e que não nos pagam, nem nos agradecem. Mudam-nos a folgas e não nos pedem opinião. Fazem aquilo que querem e nós que nos lixemos. Nada, é como se nós não nos interessássemos.</p>	<p>P3 refere que trabalha muitas horas que não são pagas, e que não lhe agradecem. Mudam as folgas de P3 sem lhe pedir opinião. P3 sente que é como os monitores não interessassem.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de insatisfação</p>
<p>Nas imensas horas que trabalhamos, não dá para ter um descanso. Não posso ir beber um café, ou fumar um cigarro. A lei diz que eu posso ter um “break”, mas isso lá só funciona na teoria. Não dá, é impossível, não consigo.</p>	<p>P3 refere que não consegue fazer qualquer pausa durante o seu horário de trabalho, por ser impossível.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que no seu horário de trabalho, não consegue ter uma pausa.</p>
<p>E: o que sente em relação a isso? P3: Chateada. Porque trabalhamos mesmo muito, e parece que ninguém repara e nos diz um obrigado sabes? Não há uma palavra de incentivo, uma</p>	<p>P3 diz sentir-se chateada pela falta de consideração demonstrada.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de negativos face à falta de valorização que P3 sente.</p>

força. Uma valorização pelo trabalho. É só exigências.		
Eu tenho um afilhado com 4 anos, e como é obvio só ao fim de semana é que posso estar mais tempo com ele, se me perguntares há quanto tempo não tenho um fim-de-semana completo, não te se dizer.	P3 afirma que não se lembra da última vez que teve um fim-de-semana completo de folga.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que não se recorda há quanto tempo tem um fim-de-semana completo de folga.
E: Sente que a sua vida pessoal é afectada? P3: Que vida pessoal? (risos). Deixei de ter isso há muito tempo.	P3 refere que deixou de ter vida pessoal há bastante tempo.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que não tem vida pessoal há bastante tempo.
Não posso ser hipócrita, e lamentar-me imenso disso, porque continuo neste trabalho porque quero, porque gosto mesmo. Mas deixei de ter vida pessoal. Eu vivo com o meu namorado, e claro que já pensámos em ter filhos, mas estou sempre a adiar isso, porque não tenho tempo. Como posso ser mãe a ter estes horários e a trabalhar 10,11,12,13 horas por dia?	P3 afirma que gosta muito do trabalho que faz, e por isso continua a trabalhar na instituição, mas sente que deixou de ter vida pessoal. Conta que vive com o namorado e que já pensaram em ter filhos, mas adia sempre isso uma vez que trabalha muitas horas por dia.	Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que não tem vida pessoal, que apesar de viver com o namorado e já terem pensado em ter filhos, adia sempre uma vez que não tem tempo porque trabalha muitas horas por dia.
Quero ir jantar fora com ele, ir ao cinema, aquelas coisas, se for preciso chego ao cinema e estou a pensar “será que dei a medicação à Rita?” ou então	P3 conta que por vezes durante acontecimentos da sua vida pessoal está a pensar e questões	Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de falta de valorização.

<p>“amanhã tenho que perceber porque é que o Fernando hoje bateu no Jorge”, não dá...e ok gosto muito de trabalhar e é de facto isso que me prende à casa, mas às vezes sinto que as coisas tem que mudar caramba, sou muito pouco valorizada, já nem digo do ordenado miserável, mas valorizada de outras formas também.</p>	<p>relacionadas com a instituição, e que se sente pouco valorizada.</p>	
<p>Mas como eu já disse, tenho alguns colegas de trabalho com os quais me dou muito bem, e funcionam como um apoio, e ainda bem. Às vezes vamos jantar e estamos ali todos a desabafar e isso sabe bem, são os meus segundos psicólogos.</p>	<p>P3 afirma que vai buscar apoio aos colegas com quem se dá bem.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de suporte emocional com os colegas</p>
<p>E: De uma forma geral, o que acha em relação ao funcionamento da instituição? P3: É assim, de uma forma geral, de 0 a 100, diria 60, 65. A casa tem boas condições, um bom espaço, e isso também conta para o bem-estar dos miúdos. O que eu acho que falha mais, é mesmo como eu disse nós, a equipa. Se trabalhássemos todos para o mesmo, o trabalho seria muito mais fácil, e as coisas faziam-se muito melhor. E até nós nos</p>	<p>P3 considera que o que falha no funcionamento da instituição é a equipa. P3 acha que se a equipa trabalhasse toda para o mesmo, o trabalho era mais fácil, e a equipa sentir-se-ia melhor, mais motivada.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que se a equipa de profissionais trabalhasse toda para o mesmo, o trabalho era mais fácil e os próprios funcionários se sentiriam melhor.</p>

sentíamos melhor, mais motivados para ir trabalhar.		
<p>E: Qual é a sua motivação?</p> <p>P3: É poder fazer alguma diferença na vida daqueles miúdos. E a verdade é que está nas nossas mãos isso. Um simples gesto como dar uma festinha, eu acredito que faça diferença. É poder ajudá-los a sentirem-se melhor. É por eles que eu faço isto, é mesmo.</p>	P3 afirma que a sua motivação é fazer a diferença na vida das crianças e jovens institucionalizados.	Unidade de significado psicológico onde P3 refere que a sua motivação é ajudar as crianças e jovens institucionalizados.
<p>E: O q mudava na sua profissão ou instituição?</p> <p>P3: Tanta coisa, tanta coisa. Primeiro tirava de lá as pessoas que se estão a lixar para as crianças. Se não pensam nelas, e no que é melhor para elas, então não estão ali a fazer nada.</p>	P3 se pudesse, retirava da instituição, os profissionais que não se preocupam com as crianças.	Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que se pudesse, retirava da instituição os profissionais que não se importam com as crianças.
Depois dava mais formação as pessoas que lá estão. Dar formação, tipo workshops, palestras ou assim. Formações internas, onde se explicassem as coisas, regras, estratégias para lidar com alguns problemas de comportamento, etc. Acho também uma coisa fundamental e não temos. Nunca tive	P3 afirma ser fundamental haver formações para os profissionais.	Unidade de significado psicológico onde P3 considera fundamental que haja formação, e a instituição não tem.
E foi uma coisa que eu senti falta quando entrei, porque não sabia	P3 afirma que quando entrou na instituição,	Unidade de significado psicológico onde P3 refere

<p>de nada. Quando entrei e ainda hoje, então nesta área, que há tanto para aprender. Estou a pensar em tirar o curso de assistente social, mas vai ter que sair do meu bolso, mais uma vez. Podiam ou nos dar a formação, ou então pagá-la, ou ajudar a pagar, acontece em muitas empresas.</p>	<p>sentiu falta de formações uma vez que não sabia como as coisas funcionavam, e está a pensar em ir tirar o curso de assistência social.</p>	<p>que sentiu falta de ter formação, e que pensa em tirar o curso de assistência social.</p>
<p>E quem entra assim de repente, como foi o meu caso, e não tem qualquer formação lá, é complicado. Eu vim-me um pouco aflita porque não sabia mesmo nada, onde estavam as coisas, o que fazer, enfim, parecia a miúda nova da escola.</p>	<p>P3 afirma que se sentia como a rapariga nova na escola, quando começou a trabalhar na instituição, uma vez que se viu um pouco por não ter formação.</p>	<p>Unidade de significado relacionado com sentimentos de desamparo face à falta de formação na instituição.</p>
<p>Mudava também os horários, faziam com que as pessoas trabalhassem menos horas, e aumentava claro o nosso ordenado.</p>	<p>P3 alterava os horários de trabalho para que os funcionários trabalhassem menos horas e aumentava o ordenado aos monitores.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que alterava também os horários e aumentava a remuneração dos monitores.</p>
<p>Mais... a questão da ajuda psicológica, e se não fosse possível, faziam com que a instituição pagassem o nosso psicólogo. Não me vou repetir mas pronto, acho mesmo mesmo importante.</p>	<p>P3 realça novamente a importância da instituição providenciar apoio psicológico.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 realça a importância de haver apoio psicológico.</p>

<p>Ah outra coisa, fazia com que as equipas de trabalho se dessem melhor, houvesse mais comunicação, porque isso ia melhorar.</p>	<p>P3 melhorava a qualidade das relações entre as equipas de trabalho, bem como a sua comunicação.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que melhoraria as relações entre as equipas de trabalho, e a sua comunicação.</p>
<p>Contratava mais pessoal, porque somos muito poucos, é preciso mais monitores. Temos o dobro do trabalho porque não temos pessoas.</p>	<p>P3 refere que contratava monitores.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 afirma que contratava mais monitores.</p>
<p>E: O que retira desta experiência? P3: Isso é uma pergunta complicada...eu gosto muito daquilo que faço, embora mudasse muita coisa não é? Poder ajudar estes miúdos, para mim faz-me muito sentido. Olhando para trás, não percebo porque fui para produção agrária.</p>	<p>P3 afirma que embora mudasse muita coisa, gosta muito do que faz. Faz sentido a P3 ajudar as crianças e jovens institucionalizados.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que gosta muito do que faz.</p>
<p>Acho que é preciso gostar muito deste trabalho para se fazer isto. Acho que não é qualquer pessoa que pode trabalhar nestas casas, é preciso ter um gosto especial. E eu tenho,</p>	<p>P3 afirma que é preciso gostar deste trabalho, para o fazer e que não é qualquer pessoa que pode trabalhar neste contexto.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que não é qualquer pessoa que pode trabalhar nesta área.</p>
<p>apesar do cansaço permanente, a verdade que me sinto feliz por poder ir trabalhar com eles.</p>	<p>P3 refere que se sente feliz por poder trabalhar na instituição com as crianças e jovens.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de felicidade por poder trabalhar com crianças e jovens institucionalizados.</p>

<p>Sinto que passei a dar valor a muitas coisas que antes não dava. Ainda no outro dia estava a dizer isso a minha mãe, estes miúdos não sabem o que é ter um colo, coisa que eu tive muito. Passamos a não olhar aos preconceitos, porque conhecemos a realidade por dentro. A valorizar muito mais tudo.</p>	<p>P3 refere que passou a dar valor a coisas que antes não dava. Passou a não olhar aos preconceitos.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde P3 refere que passou a dar mais valor a tudo.</p>
<p>Sinto que cresci muito como pessoa,</p>	<p>P3 sente que cresceu enquanto pessoa.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionados com sentimentos de crescimento pessoal.</p>
<p>mudei a minha forma de encarar alguma coisas, a vida. Antes ficava chateada porque o meu namorado não aspirava a cozinha, por exemplo, agora importa-me mais que possamos passar tempo juntos.</p>	<p>P3 sente que mudou a sua forma de encarar a vida.</p>	<p>Unidade de significado psicológico onde p3 afirma que mudou a sua forma de encarar a vida.</p>
<p>Enfim, há muita coisa para mudar, acho que em todos os trabalhos é assim não é? Mas pondo tudo numa balança, sinto-me feliz, sinto-me a fazer aquilo que acho que devo fazer como profissional e como pessoa, e espero poder fazer isto sempre.</p>	<p>P3 afirma que se sente feliz e que se sente realizada pessoal e profissionalmente.</p>	<p>Unidade de significado psicológico relacionado com sentimentos de felicidade e realização por trabalhar na instituição.</p>

ANEXO D- CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimento Informado

Eu, Joana Gaspar Lobo, aluna no 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia Clínica, do ISPA – Instituto Universitário, no âmbito do seminário de Dissertação, encontro-me em fase de elaboração da investigação da dissertação de tese, de final de curso, com o tema “Experiência de trabalhar numa instituição de acolhimento para crianças e jovens”. Este estudo está a ser realizado sob a orientação científica do Professora Doutor Vítor Amorim Rodrigues, docente no ISPA – Instituto Universitário.

Ao colaborar nesta investigação está a possibilitar o avanço do conhecimento nesta área.

Neste sentido, venho solicitar a sua participação no presente estudo, participação esta que será anónima e confidencial. Para tal, é-lhe pedida a sua autorização para colaborar neste estudo com base no seguinte:

Compreendo que:

- A minha participação neste estudo é inteiramente voluntária;
- A minha participação neste estudo implica aceitar ser entrevistado e essa entrevista será gravada (voz apenas);
- Posso recusar-me a colaborar nesta investigação, ou retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isso me traga quaisquer consequências negativas;
- Toda a informação obtida neste estudo será confidencial e os dados recolhidos não serão utilizados para outros fins além da investigação em causa, excepto com a minha autorização por escrito.

Assinatura do Participante: _____

Data: __/__/____

A investigadora: Joana Gaspar Lobo

Orientador da Dissertação: _____

(Dr. Vítor Amorim Rodrigues)

ANEXO E- QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO

Questionário Sócio Demográfico

O meu nome é Joana Gaspar Lobo, e sou aluna do último ano do Mestrado Integrado em Psicologia Clínica do ISPA-IU.

Encontro-me a realizar um estudo no qual se pretende compreender a experiência de ser monitor numa casa de acolhimento de crianças e jovens.

Gostaria de pedir a sua colaboração para o preenchimento de um questionário, sendo que é muito importante que seja o mais sincero possível. A confidencialidade dos seus dados está garantida.

Agradeço a sua colaboração.

Idade _____

Sexo F M

Estado Civil _____

Agregado Familiar _____

Grau de escolaridade _____

Há quanto tempo trabalha numa Instituição _____

Região da Instituição _____

A sua instituição tem crianças e jovens entre que idades _____

Grata pela participação,

A Investigadora: Joana Gaspar Lobo