

Universidade Federal de Goiás  
Faculdade de Educação  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Denise Michelle Valério de Lima

**Trabalho e sofrimento do policial militar do Estado de Goiás**

Goiânia  
2018

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:      ☒ Dissertação      ☐ Tese

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

Nome completo do autor: Denise Michelle Valério de Lima

Título do trabalho: Trabalho e sofrimento do policial militar do Estado de Goiás

3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento ☒ SIM      ☐ NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, toma-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.

  
Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:

  
Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

Data: 23/ 03/ 2018

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

<sup>2</sup> A assinatura deve ser escaneada.

Universidade Federal de Goiás  
Faculdade de Educação  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Denise Michelle Valério de Lima

**Trabalho e sofrimento do policial militar do Estado de Goiás**

Trabalho final apresentado à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, linha de pesquisa Processos Psicossociais e Educacionais, sob orientação do Prof. Dr. Emílio Peres Facas.

Goiânia

2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do  
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Lima, Denise Michelle Valério de  
Trabalho e sofrimento do policial militar do Estado de  
Goiás [manuscrito] / Denise Michelle Valério de Lima. - 2018.  
xcvii, 97 f.

Orientador: Prof. Emílio Peres Facas.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás,  
Faculdade de Educação (FE), Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia, Goiânia, 2018.  
Bibliografia. Anexos. Apêndice.  
Inclui siglas, abreviaturas.

1. atividade policial militar. 2. psicodinâmica do trabalho. 3. prazer  
sofrimento. 4. estratégias defensivas. I. Facas, Emílio Peres, orient. II.  
Título.

CDU 159.9



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

Universidade Federal de Goiás – Faculdade de Educação

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Rua 235, s/n. Setor Leste Universitário – Goiânia/GO – CEP: 74605-050

Fones: 3209-6215 / www.ppgp.fe.ufg.br / Email ppgpufg@gmail.com



**ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE  
DENISE MICHELE VALÉRIO DE LIMA**

Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e dezoito (23/03/2018), às 10:00 horas reuniram-se os componentes da Banca Examinadora: Prof. Dr. **Emílio Peres Facas**, doutor em **Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações** pela Universidade de Brasília, Profa. Dra. **Priscilla Melo Ribeiro de Lima**, doutora em **Psicologia Clínica e Cultura** pela Universidade de Brasília e Profa. Dra. **Lilium Deisy Ghizoni**, doutora em **Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações** pela Universidade de Brasília para, sob a presidência do primeiro, e em sessão pública realizada nas dependências da Faculdade de Educação, procederem à defesa da dissertação intitulada: “**Trabalho e Sofrimento do Policial Militar do Estado de Goiás**”, em nível de Mestrado, área de concentração em **Psicologia**, de autoria de **Denise Michele Valério de Lima**, discente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Goiás. A sessão foi aberta **pelo presidente** da Banca Examinadora, Prof. Dr. **Emílio Peres Facas** que fez a apresentação formal dos membros da Banca e deu-se início à apreciação e avaliação do texto. A Banca Examinadora, após a apreciação e avaliação do texto apresentado, decidiu considerá-la **aprovada**. Os trabalhos foram até às 12:00 horas e eu, **Maria do Rosário Silva Resende**, Vice-coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da FE/UFG, lavrei a presente ata que assino acompanhado dos membros da Banca Examinadora. Goiânia, **aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e dezoito**.

Prof. Dr. **Emílio Peres Facas** (Orient.)

Profa. Dra. **Priscilla Melo Ribeiro de Lima**

Profa. Dra. **Lilium Deisy Ghizoni**

Profa. Dra. **Maria do Rosário Silva Resende** (Vice-coordenadora do PPGP)

## **Agradecimentos**

A Deus e aos meus pais pela vida!

À minha mãe que, pela falta de oportunidade escolar e por sentir na pele desde menina o significado do trabalho, nos fez acreditar (eu, irmãs e irmão) que o estudo é condição para uma vida mais digna. Minha gratidão por seu apoio incondicional e persistente!

Às minhas irmãs e ao meu irmão que, com suas histórias de enfrentamentos escolares e profissionais, ensinaram à caçula qual era o caminho!

Aos meus filhos, Amanda e Guilherme, por existirem e se tornarem a razão do meu levantar diário. Pela compreensão nos fins de semana e feriados de escrita, quando se tornaram reféns e reclusos tanto quanto eu, em diversos momentos de lazer. Pela curiosidade demonstrada pelo porquê de tanto estudo e pela expectativa de que se inspirem em minha trajetória, como me espelhei em meus familiares.

À melhor amiga, Fernanda, por suas dicas de Mestre e assertividade em momentos de incertezas. E pelo incentivo a concorrer à seleção deste Mestrado!

À minha psicoterapeuta, Maria da Guia que, fazendo jus ao nome, direcionou-me, cuidando de minha saúde mental e auxiliando a clarear minhas ideias quando estas se esgotavam!

Ao meu orientador pela confiança, estímulo e apoio prestados com conhecimento de causa, de quem já estive do lado de cá. Sendo humano, ponderado e coerente em suas cobranças.

Às colegas Camila e Laura e ao colega Wanderson, “filhos” do mesmo orientador, por nossos momentos ao longo do Mestrado, nas salas de aula ou no grupo de WhatsApp, que serviram de incentivo a não desistir. Estávamos no mesmo barco!

Aos colegas de trabalho do Serviço de Psicologia da Polícia Militar do Estado de Goiás. À minha chefe imediata, Tenente Coronel Miriam, pela compreensão e apoio no desenvolvimento da pesquisa. Às amigas que me motivaram individualmente, Tenentes Mariana e Alessandra!

Às colegas da Maternidade Nacer Cidadão, Aninha, Deivis e Niara, por compreenderem os momentos em que precisei me afastar para dedicação à pesquisa.

Aos policiais militares que, de forma tão solícita, dispuseram-se a participar deste estudo, compartilhando histórias, sofrimentos e alegrias vivenciados no cumprimento da atividade!

À Polícia Militar do Estado de Goiás por me acolher e abrir as portas da instituição para a escuta do sofrimento desses trabalhadores.

## Sumário

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lista de Abreviaturas e Siglas .....                                                                                | 10 |
| Resumo .....                                                                                                        | 11 |
| Abstract.....                                                                                                       | 12 |
| Introdução .....                                                                                                    | 13 |
| 1 Caracterização da Atividade Policial Militar.....                                                                 | 19 |
| 1.1 A Polícia Militar: Função, Missão, o Valor Policial.....                                                        | 19 |
| 1.2.1 R-Cont: Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas. .... | 19 |
| 1.2.2 Manual de Campanha do Exército, a Ordem Unida.....                                                            | 20 |
| 1.2.3 Estatuto do Policial Militar do Estado de Goiás. ....                                                         | 21 |
| 1.2.4 RDPM-GO - Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás. ....                                 | 23 |
| 1.3 Princípios Básicos Organizativos: a Hierarquia e a Disciplina .....                                             | 24 |
| 1.4 Ascensão na Carreira: Promoções.....                                                                            | 26 |
| 1.5 Características da Atividade: Risco, Imprevisibilidade, Violência .....                                         | 28 |
| 1.6 Serviço de Polícia: a Visão da Sociedade .....                                                                  | 29 |
| 1.7 Levantamento Bibliográfico de Estudos com Profissionais de Segurança Pública.....                               | 30 |
| 2 Psicodinâmica do Trabalho: Aspectos Históricos e Conceituais.....                                                 | 36 |
| 2.1 Aspectos Históricos .....                                                                                       | 36 |
| 2.2 Principais Conceitos .....                                                                                      | 37 |
| 2.2.1 O trabalho e sua centralidade. ....                                                                           | 37 |
| 2.2.2 Organização do trabalho.....                                                                                  | 39 |
| 2.2.3 Sofrimento e seus destinos no trabalho. ....                                                                  | 41 |
| 3 Metodologia.....                                                                                                  | 48 |
| 3.1 Definição do Problema e Objetivos da Pesquisa .....                                                             | 48 |
| 3.2 Participantes.....                                                                                              | 49 |
| 3.3 Coleta de Dados .....                                                                                           | 49 |
| 3.4 Procedimentos.....                                                                                              | 51 |

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.5 Aspectos Éticos.....                                                                        | 51 |
| 3.6 Análise de Dados .....                                                                      | 52 |
| 4 Resultados e Discussão.....                                                                   | 54 |
| 4.1 Características da Organização do Trabalho .....                                            | 54 |
| 4.1.2 Discussão.....                                                                            | 59 |
| 4.2 Dificuldades Encontradas e Estratégias para Lidar .....                                     | 62 |
| 4.2.1 Descrição dos resultados. ....                                                            | 62 |
| 4.2.2 Discussão.....                                                                            | 68 |
| 4.3 Vivências de Prazer ou Sofrimento no Trabalho .....                                         | 70 |
| 4.3.1 Descrição dos resultados.....                                                             | 70 |
| 4.3.2 Discussão.....                                                                            | 75 |
| 4.4 Impactos do Trabalho na Saúde .....                                                         | 78 |
| 4.4.1 Descrição dos resultados. ....                                                            | 78 |
| Considerações Finais .....                                                                      | 84 |
| Apêndices .....                                                                                 | 87 |
| Apêndice A - Levantamento Bibliográfico de Estudos com Profissionais de Segurança Pública ..... | 87 |
| Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....                                   | 89 |
| Referências .....                                                                               | 91 |

### **Lista de Abreviaturas e Siglas**

BVS-Psi - Biblioteca Virtual de Psicologia  
Capes - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
CEP-UFG - Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Goiás  
CHOAs - Curso de Habilitação de Oficiais Administrativos  
EAG - Escala de Autoeficácia Geral  
HPM - Hospital do Policial Militar (HPM)  
IA-QVT - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho  
LPCT-UnB - Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília  
OPM - Organizações Policiais Militares  
OU - Ordem Unida  
PMGO - Polícia Militar do Estado de Goiás  
PMERJ - Polícia Militar do Rio de Janeiro  
POP - Procedimento Operacional Padrão  
PROART - Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho  
QOA - Quadro de Oficiais Administrativos  
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho  
R-Cont - Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas  
RDPM-GO - Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás  
Scielo - *Scientific Eletronic Library*  
SER - Serviço Extra Remunerado  
SPO - Serviço de Policiamento de Quarteirão  
TAP - Teste de Avaliação Profissional

## Resumo

O presente trabalho teve como objetivo analisar a organização do trabalho policial militar do Estado de Goiás e sua relação com as vivências de sofrimento no trabalho. Na consecução desse objetivo, buscou-se investigar as características dessa organização e identificar as vivências de prazer-sofrimento da atividade, bem como as estratégias defensivas utilizadas pelos policiais militares no desenvolvimento de suas funções. O aporte teórico que embasou a pesquisa foi a psicodinâmica do trabalho, que possui como objeto de estudo as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. Estes podem ser manifestados em experiências de prazer-sofrimento, em estratégias de mediação das contradições existente no trabalhar, em patologias ou mesmo em vivências de saúde e que fortalecem a identidade. O instrumento utilizado para coleta de dados foi a entrevista semiestruturada individual e a análise dos dados ocorreu por meio da técnica da análise de conteúdo categorial temática. Observou-se nos dados obtidos e analisados que o prazer é referido nas atividades em que a autonomia e a capacidade técnica de cada policial podem ser empregadas, bem como na percepção de serem úteis pelo trabalho que prestam à sociedade. As vivências de sofrimento são mencionadas diante dos entraves existentes em razão: da hierarquia; falta de reconhecimento e ascensão na carreira; e incompreensão observada nas audiências de custódia. Assim, esses profissionais acabam manifestando como sentimentos de prazer: satisfação; paixão; motivação; felicidade. E como sentimentos que descrevem sofrimento: culpa; omissão; frustração; tristeza; insatisfação; medo. Como impactos do trabalho, observou-se seu reflexo na saúde física, psicológica e na vida familiar, sendo o Serviço Extra Remunerado apontado como fator que contribui consideravelmente nesse sentido.

**Palavras-chave:** atividade policial militar; psicodinâmica do trabalho; prazer-sofrimento; estratégias defensivas.

### **Abstract**

The present work had its objective to analyze the organization of the Military Police work of the State of Goiás and its relation with the experience of suffering at work. In pursuit of this objective, I sought to investigate the characteristics of this organization and to identify the experiences of pleasure-suffering in this activity, as well as the defensive strategies used by the military police officers in the development of their positions. The theoretical contributions that supported the research was the psychodynamics of the job, which has as object of the study the dynamic relations between the organization of work and the processes of subjectivities. These can be manifested in experiences of pleasure-suffering, strategies of mediation of the contradictions existing in work, in pathologies or even in health experiences and that strengthen the identity. The instrument used for data collection was the individual semi-structured interview and data analysis was performed using the Thematic Categorical Content Analysis technique. It was observed in the data obtained and analyzed that, the pleasure is referred in the activities in which the autonomy and the technical capacity of each police officer can be used, as well the perception of being useful by the job that they render to the society. The experiences of suffering are mentioned before the existing obstacles due to the hierarchy; due to the lack of recognition and career advancement and to the misunderstanding observed in the custody hearings. Thus, they manifest as feeling of pleasure; satisfaction; passion; motivation; happiness. And as feelings that describe suffering ; guilt; omission; frustration; sadness; dissatisfaction; fear. As impacts of the work, it was observed its reflex in the physical, psychological and family life, being the Extra Compensated Service pointed as a factor that contributes considerably in this sense.

**Keywords:** Military Police Activity; Psychodynamics of the Job; Pleasure-suffering; Defensive Strategies.

## Introdução

A importância do trabalho no mundo social é inegável. Ele é, indiscutivelmente, necessário à sobrevivência, mas, sobretudo, crucial para a constituição da identidade, em virtude das relações que proporciona entre indivíduo e sociedade. Pode-se dizer que o trabalho possui uma função psíquica à medida que constitui o sujeito e toda sua rede de significados adquiridos no contexto social, possibilitando ainda o alcance da realização profissional (Diniz & Goes, 2014).

Por meio do trabalho o homem se relaciona com a natureza, apropria-se dela, modifica o meio e é modificado também. As interações sociais que o trabalho possibilita contribuem para a construção de valores e para a cooperação necessária ao desenvolvimento dos sujeitos. “É pelo trabalho que as formas mais avançadas de socialização se organizam, a partir da interação entre o ser social e a natureza” (Freitas, 2013, p. 78).

O ambiente laboral é suscetível, portanto, às interferências do contexto social. As práticas características da sociedade, em determinado período histórico, acabam refletidas nas relações interpessoais e nas normas colocadas pela organização do trabalho. Soboll e Horst (2013) pontuam que as particularidades observadas no sistema capitalista trazem para o cenário de trabalho a lógica da competitividade, do empreendedorismo, da autossuperação e do individualismo. O trabalhador, sem que perceba, é seduzido pela ideologia da excelência.

Tal ideologia exige do sujeito o alcance do sucesso, a superação de si e do outro, a busca incessante pela conquista e por ser sempre o melhor. Destaca-se, assim, o discurso dissimulado da ideologia da excelência, uma vez que objetiva o controle ideológico do sujeito, responsabilizando-o exclusivamente pelo seu sucesso ou fracasso e exime a responsabilidade da organização do trabalho (Soboll & Horst, 2013).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, em decorrência da globalização, são apontadas como geradoras de sofrimento nesse ambiente. As inovações tecnológicas trouxeram benefícios, mas contribuíram especialmente para o aumento do desemprego, a precarização das condições de trabalho, o aumento da competitividade, o prejuízo nos direitos sociais dos trabalhadores, redefinindo consideravelmente as relações estabelecidas no cenário laboral (Lancman & Sznalwar, 2011).

O trabalhador vivencia hoje, como consequência das transformações tecnológicas e da globalização da economia, uma intensa insegurança que interfere diretamente em sua saúde mental. Aliada às inovações tecnológicas, as novas formas de gestão colaboram para a

sobrecarga e o sentimento de instabilidade em relação ao emprego, aumentando consideravelmente as doenças de cunho ocupacional (Monteiro, 2014).

A expectativa sobre o perfil desejado para o trabalhador, na contemporaneidade, apresenta-se carregada de pressão. Espera-se que ele possua dinamismo, proatividade, flexibilidade, habilidade para lidar com chefia e/ou subordinados, capacidade de trabalhar em equipe e de driblar a imprevisibilidade. Assim, “vive-se para o trabalho, pensa-se no trabalho praticamente o tempo inteiro, em ritmo acelerado e hiperativo” (Uchida, 2007, p. 114). O trabalhador reprime seu funcionamento psíquico em detrimento de um pensamento operatório.

Considerando o aspecto central que o trabalho possui na vida do homem, observa-se que as mudanças ocorridas na organização do trabalho, por um lado, impõem cobranças que impactam sobremaneira na vida do trabalhador, causando-lhe sofrimento. Por outro lado, pode-se observar que o trabalho pode favorecer o equilíbrio psíquico ao fortalecer a identidade dos sujeitos. A centralidade do trabalho perpassa todos os domínios da vida do homem. Ela é percebida na esfera individual onde o sujeito insere sua marca, sua individualidade, obtém reconhecimento e realização pessoal. Além disso, sendo o trabalho uma atividade dirigida aos outros, também proporciona a convivência coletiva, à medida que garante a inserção do sujeito em grupos, a construção de regras e a luta pela garantia de direitos sociais (Dejours, 2011b; Freitas 2013; Monteiro, 2014).

Este trabalho analisa as características da organização do trabalho policial militar do Estado de Goiás e seus impactos na vida desse trabalhador, portanto as questões levantadas até aqui serão articuladas nesse recorte. Para tanto, é preciso trazer à discussão o fato de que a atividade do policial militar é permeada por inúmeros fatores que podem gerar adoecimento, como: a imprevisibilidade; o conteúdo do trabalho (criminalidade, violência); o constante risco de morte; a pressão social sobre sua atuação; as relações com os pares ou com superiores hierárquicos.

O trabalho sob tais circunstâncias contribui para a procura do profissional da polícia por acompanhamento psicológico, o que se observa no Serviço de Psicologia do Hospital do Policial Militar (HPM) do Estado de Goiás<sup>1</sup>, local onde a pesquisadora trabalha. Tal procura – por vezes espontânea, por vezes determinada por superior hierárquico – tem desvelado, não raramente, que os policiais percebem o sofrimento emocional experimentado como decorrente de sua atividade laboral, resultando em sintomas de estresse pós-traumático, pânico,

---

<sup>1</sup> A pesquisadora compõe o Quadro de Saúde da corporação desde novembro de 2013. Atuando como 1º Tenente Psicóloga no Hospital do Policial Militar do Estado de Goiás (HPM).

depressão, ansiedade, esgotamento físico e emocional, ideação suicida, indicativos de *burnout*, dentre outros sinais de adoecimento mental. Esse processo de adoecimento causa danos não só para o sujeito, mas também para a família do policial, a instituição militar e a sociedade.

A instituição militar é organizada sobre dois pilares fundamentais, que são os princípios da disciplina e da hierarquia. Além de organizarem o trabalho, esses princípios definem a relação entre comandante-comandado. Minayo, Souza e Constantino (2008) explicam que a hierarquia se expressa em papéis, tarefas e *status*, determinando condutas e relações de comando-subordinação, incluindo os sinais de respeito, honrarias e cerimônias. Assim, a instituição é cindida em dois distintos quadros: os oficiais (função de comandantes – coordenadores) e as praças (função de comandados – executores). Em outras palavras, os oficiais são os responsáveis pela gestão da corporação, e os policiais da ponta – as praças – assumem as intercorrências do serviço cotidiano. Esse cenário implica em vários momentos de insegurança, pois a realidade do trabalho muitas vezes coloca as praças em conflito com as normas disciplinares. Já o princípio da disciplina regulariza o controle minucioso, define valores e garante a obediência. É por meio desse princípio que se pode exigir o controle dos expedientes, das escalas de trabalho e o cumprimento da carga horária.

O entendimento dos princípios da disciplina e hierarquia revela as relações que se estabelecem em seu entorno. Observa-se que a autonomia desejada para a realização do sujeito e para o reconhecimento esperado pelo seu trabalho muitas vezes se mostra limitada, visto que o poder de decisão nem sempre está nas mãos de quem executa o trabalho. Minayo, Souza e Constantino (2008, p. 86) pontuam que “o trabalho pensante e de planejamento da corporação dos policiais militares fica restrito a um pequeno grupo, esperando da maioria a execução das atividades delegadas, havendo, portanto, divisão radical entre quem planeja e quem executa”.

As autoras associam que o estresse do policial tem relação com essa organização hierárquica, pois corriqueiramente incorre em situações em que os subordinados não podem exercitar a capacidade de criar e decidir. Além disso, pontuam que são comuns os sentimentos de falta de reconhecimento social e que as experiências de prazer e ansiedade são diferentes para cada sujeito, bem como são diferentes as vivências de cada um e suas experiências de prazer e ansiedade.

Na análise das contribuições da atividade policial militar para as vivências de sofrimento ou prazer, a pesquisa se apoia nos pressupostos da teoria da psicodinâmica do trabalho, que considera o trabalho central para a formação da identidade e para a saúde mental

(Dejours, 2011b). A teoria considera o sofrimento como parte importante do trabalhar, bem como destaca como contribuição para que esse sofrimento emergja as contradições e insuficiências das organizações do trabalho. Se, por um lado, o sofrimento pode ter um destino patogênico, levando o trabalhador ao adoecimento, por outro lado, pode servir como ponto de partida para uma mobilização subjetiva que resultará em prazer. Compreender a dinâmica envolvida entre as características da organização do trabalho e as vivências de sofrimento dos trabalhadores é central para o entendimento dos processos de saúde no trabalho.

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho envolve as relações dinâmicas entre a organização de trabalho e os processos de subjetivação, os quais podem se manifestar nas experiências de prazer-sofrimento, nas estratégias para mediar as contradições do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Se, por um lado, o trabalho pode causar sofrimento, por outro lado, pode proporcionar vivência de prazer ao trabalhador contribuindo para o fortalecimento de sua identidade (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2014; Mendes, 2007).

Na compreensão da dinâmica envolvida no processo de trabalho, os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, bem como os mecanismos do trabalhador para evitar o adoecimento, devem ser analisados e considerados. Antes de o trabalho ser executado, ele foi planejado e elaborado por alguém, seja o gestor ou o fundador da organização.

O gestor analisa as atividades a serem desenvolvidas, os recursos necessários, sejam materiais, tecnológicos ou humanos, e então prescreve determinações aos trabalhadores, que podem ser através de normas e regulamentos (prescrições formais) ou de reuniões, conversas, exemplos dos modos de execução do trabalho (prescrições informais). Esse é o trabalho prescrito. Já o trabalho real corresponde às formas desenvolvidas pelo trabalhador para lidar com as situações reais, que são aquelas oriundas da interação com os demais envolvidos no processo e com os recursos que a organização disponibiliza (Costa, 2013).

A psicodinâmica do trabalho defende que as vivências de sofrimento do trabalhador devem ser compreendidas e elaboradas num espaço de discussão que permita analisar a fala e a escuta desse sofrimento. É nesse espaço que surge a possibilidade de emergirem processos de subjetivação individual ou coletivos e também a possibilidade do trabalhador se mobilizar, criando estratégias que transformem a organização do trabalho. Além disso, essas discussões sobre o trabalho contribuem para a ressignificação das situações geradoras de sofrimento, pois possibilitam o resgate do sentido do trabalho. Quando os trabalhadores podem se engajar nessa dinâmica coletiva, onde há solidariedade, confiança, cooperação num espaço público da fala e da equidade do julgamento do outro, surge então a dinâmica do reconhecimento

(Mendes, 2007).

O objetivo da pesquisa em psicodinâmica do trabalho, de acordo com Mendes (2007, p. 66),

É a escuta do sofrimento, a elaboração, que levam o trabalhador a recuperar sua capacidade de pensar e de agir, resgatando a sua emancipação como sujeito. A pesquisa é um momento para irrigar o pensamento transformando-o num mobilizador para as mudanças na organização do trabalho.

Nesse sentido, valendo-se dos pressupostos da pesquisa em psicodinâmica do trabalho, o presente estudo propõe como objetivo geral: analisar a organização do trabalho policial militar e sua relação com o sofrimento. Assim, coloca-se como pergunta de pesquisa: de que modo as características da atividade policial militar levam às vivências de sofrimento desses trabalhadores? Como objetivos específicos, definem-se: investigar as características da organização do trabalho policial militar; identificar a dinâmica prazer-sofrimento; identificar as estratégias defensivas utilizadas na atividade policial militar; subsidiar o desenvolvimento de práticas de prevenção e enfrentamento do adoecimento mental.

A escolha por estudar essa categoria profissional se justifica nos motivos descritos a seguir. Em primeiro lugar, observou-se nos atendimentos psicológicos realizados no Hospital do Policial Militar do Estado de Goiás um grande número de queixas relacionadas ao sofrimento em função do trabalho. Portanto, esta pesquisa se apresenta como possibilidade de desvelar as peculiaridades desse trabalho que levam ao adoecimento, além de contribuir, posteriormente, para o desenvolvimento de práticas preventivas em saúde mental.

Em segundo lugar, notou-se uma escassez de produção acadêmica no Brasil no campo da psicodinâmica do trabalho em relação a essa categoria profissional. Dentre os estudos sobre policiais militares, consoante a essa perspectiva, destaca-se Ferreira (2016), que avaliou o impacto da organização do trabalho na subjetividade do policial militar do Distrito Federal, em termos de vivências de prazer e sofrimento. Já Carvalho (2016) mapeou os riscos psicossociais de policiais militares de um Batalhão da Polícia Militar do Estado do Tocantins. Coelho (2014) pesquisou juntamente a policiais do Distrito Federal a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), analisando sua relação com as crenças de autoeficácia geral e as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho na corporação. Müller (2012) analisou as vivências de prazer no trabalho de policiais de um Pelotão de Operações Especiais de São Leopoldo, RS.

No que concerne ao presente estudo, este está estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo, “Caracterização da atividade policial militar”, apresentará: as

peculiaridades da atividade policial militar; os regulamentos a que estão submetidos esses trabalhadores; os princípios organizativos da instituição militar; a pressão vivenciada por eles em virtude da visão da sociedade acerca da atuação; bem como um levantamento bibliográfico de estudos com profissionais da segurança pública. No segundo capítulo, “Psicodinâmica: desenvolvimento da teoria e principais conceitos”, serão discutidos os conceitos da psicodinâmica do trabalho. Portanto, serão abordados: a questão da centralidade do trabalho; as características da organização do trabalho que impactam na vida dos trabalhadores; os destinos do sofrimento; e as estratégias para lidar com o sofrimento. No terceiro capítulo, “Metodologia”, será apresentado o percurso metodológico do presente estudo. Já o quarto capítulo exporá a discussão e os resultados de pesquisa, e, na sequência, serão apresentadas as considerações finais.

## **1 Caracterização da Atividade Policial Militar**

### **1.1 A Polícia Militar: Função, Missão, o Valor Policial**

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a segurança pública como dever do Estado, configurando-a um direito e responsabilidade de todos. A segurança pública foi então criada com o intuito de preservar a ordem pública e garantir a incolumidade das pessoas e do patrimônio. Valendo-se, dessa forma, das polícias (federal, rodoviária federal, civil e militar) e dos corpos de bombeiros para alcançar essa finalidade. À Polícia Militar, especificamente, foi delegada a função do policiamento ostensivo e da preservação da ordem pública, subordinando-a, assim como os corpos de bombeiros, ao Exército Brasileiro, por ser força reserva deste, e aos Governadores dos Estados e do Distrito Federal (Brasil, 1988).

Além do estabelecido pela Constituição, foram criadas legislações e regulamentos estaduais para, de forma complementar, direcionar a atividade policial militar e estabelecer os atributos esperados do bom policial. O Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás determinou como um dos deveres, daqueles que se dispõem a ingressar na carreira, o valor policial. Sendo este manifestado através do sentimento de servir à sociedade, pela vontade inabalável de cumprir o seu dever e pela devoção integral a manter a ordem pública, mesmo com o risco à própria vida (Goiás, 1975b).

### **1.2 Regulamentos**

As polícias militares são consideradas força auxiliar reserva do Exército Brasileiro. Sendo assim, seguem, desde à formação de novos ingressantes até às práticas cotidianas nos Batalhões e demais Organizações Policiais Militares (OPM), os preceitos estabelecidos em regulamentos do Exército, bem como naqueles estabelecidos nos estatutos e leis específicas de cada Estado.

#### **1.2.1 R-Cont: Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas.**

O Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (R-Cont) foi aprovado através da Portaria Normativa n. 660/MD, de 19 de maio de 2009, tendo por finalidade estabelecer as honras, continências e sinais de respeito a

serem prestados pelos militares aos símbolos nacionais e às autoridades civis e militares. Assim, regulamenta as normas de apresentação e procedimento, bem como os modos de tratamento e precedência (Brasil, 2009). Apesar de se configurar um regulamento originário das Forças Armadas, o R-Cont aplica-se às polícias militares, por serem consideradas forças auxiliares do Exército Brasileiro (Galvão, 2016).

Tornar-se militar traz consigo obrigações, deveres, direitos e prerrogativas decorrentes dessa nova condição, as quais são minuciosamente estabelecidas nas legislações militares. O R-Cont é um dos regulamentos a serem seguidos a fim de garantir o respeito e a consideração dos superiores hierárquicos, manter a afeição e camaradagem entre os pares e zelar pela bondade, dignidade e urbanidade para com os subordinados (Brasil, 2009). Esse tratamento designado nos regulamentos permeia toda a vivência na instituição militar. Mas, sobretudo, atravessa os muros dos quartéis, pois é esperado que os sinais de respeito, as atitudes, o espírito de disciplina e o apreço entre os integrantes das corporações militares se estendam por todas as circunstâncias de tempo e lugar por onde as relações se estabelecerem (Brasil, 2009).

Conforme Galvão (2016), o R-Cont objetiva a doutrinação e o treinamento, entretanto almeja também a subordinação hierárquica e a disciplina:

Muito mais do que um instrumento de doutrinação social dos policiais militares, o R-Cont parece marcar a presença de um *status quo* análogo aos valores existentes na etiqueta social cortesã, que atribui a cada grau hierárquico o prestígio de sua posição social e a necessidade de autocontrole nas atitudes sociais (Galvão, 2016, p. 34).

É notório, na análise do R-Cont, o privilégio da precedência hierárquica, de forma que a partir de todo ensinamento repassado, com vistas à normatizar as interações sociais nas corporações militares, objetiva-se sobretudo o controle social e hierárquico. Estabelecendo a todo tempo quem comanda e quem obedece; de quem parte a continência e quem a responde; qual lugar dentro de cada círculo de convivência cada um deve ocupar (Galvão, 2016).

### **1.2.2 Manual de Campanha do Exército, a Ordem Unida.**

O ensino da Ordem Unida (OU) consiste numa das práticas mais características da formação de um militar. Ao adentrar às Academias de Formação, após a aprovação em concurso público, o novo policial será apresentado a esse ritual, que passa a forjar seu corpo, seus reflexos, sua atenção, levando-o a olhar o mundo sob um novo prisma, buscando

constantemente por superiores que possam estar ao seu redor e adequando imediatamente ao respectivo sinal de respeito a ser prestado a cada encontro. De acordo com Castro (2004), a ordem unida consiste no treinamento coletivo de marchas, continências e posturas militares.

O objetivo do ensino da OU se trata de, conforme o Manual de Campanha do Exército (Brasil, 2000), preparar o homem para o combate através da padronização dos procedimentos e movimentos. Ao discipliná-lo, treinando seus reflexos de obediência, objetiva-se o desenvolvimento do sentimento de coesão e espírito de corpo da tropa. Portanto, sua principal finalidade é de constituir uma verdadeira escola de disciplina e coesão. Conceitualmente:

A Ordem Unida se caracteriza por uma disposição individual e consciente altamente motivada, para a obtenção de determinados padrões coletivos de uniformidade, sincronização e garbo militar. Deve ser considerada, por todos os participantes – instrutores e instruendos, comandantes e executantes – como um significativo esforço para demonstrar a própria disciplina militar, isto é, a situação de ordem e obediência que se estabelece voluntariamente entre militares, em vista da necessidade de eficiência na guerra (Brasil, 2000, p. C 22-5, 1-2;1-4).

Ademais, os exercícios executados na OU são também modos de se iniciar o militar na prática de comando, contribuindo para o treinamento de funções de chefia e liderança, uma vez que proporcionam a interação entre comandantes e subordinados. A sensação experimentada pelo principiante ao observar um grupo sob seu comando auxilia na aquisição de autoconfiança para o líder e responsabilidade deste para com a tropa a seu comando (Brasil, 2000).

Assim, quatro índices de eficiência serão alcançados através da OU: 1) moral, ao superar as dificuldades do esforço físico atendendo aos comandos; 2) disciplina, mantendo a presteza e a atenção durante a obediência ao que é ordenado; 3) espírito de corpo, primando pela apresentação coletiva e uniformidade dos exercícios nos deslocamentos; 4) proficiência, mantendo sempre a exatidão nas execuções (Brasil, 2000).

### **1.2.3 Estatuto do Policial Militar do Estado de Goiás.**

O Estatuto dos Policiais Militares estabelece as obrigações, os deveres, os direitos e as prerrogativas dessa categoria, considerada especial, de servidores públicos estaduais. Em seu art. 2º define a instituição Polícia Militar como permanente, regular e destinada a manter a ordem pública do Estado. Além disso, esclarece que a corporação é considerada força auxiliar reserva do Exército Brasileiro (Goiás, 1975b).

O Estatuto determina as obrigações e deveres do Policiais Militares, colocando valores esperados como essenciais para a função: sentimento de servir à comunidade, mantendo a ordem pública mesmo com o risco à própria vida; o civismo e o culto às tradições históricas; a fé na missão da Polícia Militar; o espírito de corpo; o amor à profissão e o entusiasmo no exercício da função; a busca pelo aprimoramento profissional.

Ao tratar as designações comando-subordinação, o Estatuto conceitua comando como “a soma de autoridade, deveres e responsabilidade de que o Policial-Militar é investido legalmente, quando conduz homens ou dirige uma organização Policial-Militar” (Goiás, 1975b, Art. 33), estando relacionado ao grau hierárquico exercido pelo comandante, caracterizando-o e definindo-o como chefe. Em seguida, acrescenta que a subordinação não deve afetar a dignidade pessoal do subordinado, mas somente servir à estrutura hierarquizada da instituição militar. Assim, os Oficiais são preparados ao longo da carreira para funções de chefia e direção, os Subtenentes e Sargentos para auxiliar e complementar as atividades dos Oficiais e os Cabos e Soldados para atuarem essencialmente como elementos de execução.

Dessa forma, círculos hierárquicos, definidos como âmbitos de convivência entre policiais da mesma categoria, são distinguidos de acordo com a escala hierárquica da instituição e visando ao desenvolvimento do espírito de camaradagem, estima, confiança e respeito mútuos (Goiás, 1975b, Art. 13º e 14º):

Quadro 1 - Círculos hierárquicos da Polícia Militar

|                                    |                                                                                                                                               |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Círculo de Oficiais Superiores     | Coronel PM, Tenente-Coronel PM e Major PM.                                                                                                    |
| Círculo de Oficiais Intermediários | Capitão PM.                                                                                                                                   |
| Círculo de Oficiais Subalternos    | 1º e 2º Tenentes.                                                                                                                             |
| Círculo de Praças                  | 1º, 2º e 3º Sargentos.                                                                                                                        |
| Círculo de Praças Especiais        | Frequentam o círculo de subalternos: ASP OF PM.<br><br>Excepcionalmente, ou em reuniões sociais, têm acesso ao círculo de Oficiais: AL OF PM. |

|        |                                                                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Praças | <p>Excepcionalmente, ou em reuniões sociais, têm acesso ao círculo de Subtenente e Sargentos: AL SGT PM.</p> <p>Frequentam o círculo de Cabos e Soldados: AL CB e AL SD PM.</p> |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Legenda: ASP OF= Aspirante a Oficial/ AL OF= Aluno Oficial/ AL SGT= Aluno Sargento/ AL CB= Aluno Cabo/ AL SD= Aluno Soldado

### 1.2.4 RDPM-GO - Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás.

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (RDPM-GO) foi instituído através do Decreto n. 4717/96 com a finalidade de:

Especificar e classificar as transgressões disciplinares, bem como estabelecer normas relativas à amplitude, apuração e à aplicação das punições disciplinares, à classificação do comportamento policial militar das praças e à interposição de recursos contra aplicação das punições, sendo ainda nele tratadas, em parte, as recompensas especificadas no Estatuto dos Policiais Militares (Goiás, 1996).

Observa-se, dessa forma, que o RDPM-GO é um dispositivo no qual estão elencadas as normas disciplinares esperadas dos policiais militares, bem como as penalidades a serem aplicadas em caso de descumprimento por parte destes. Assim, as transgressões são classificadas, no Regulamento, conforme a intensidade. Sendo que, ainda segundo o Regulamento, a transgressão pode ser considerada “LEVE” quando ferir os princípios da camaradagem, urbanidade e obrigações elementares e simples do Policial militar; “MÉDIA” quando ferir os princípios da hierarquia e disciplina e o dever policial militar; e “GRAVE” quando ferir a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe.

Uma vez que o policial incorrer em transgressão, tornar-se-á sujeito à aplicação de punições, conforme a natureza/gravidade do ato praticado. As punições podem ser: advertência; repreensão; detenção; prisão; transferência a bem da disciplina; licenciamento a bem da disciplina; exclusão a bem da disciplina.

No que se refere às autoridades competentes para a aplicação de tais punições, têm propriedade para esta função desde os Chefes de Sessões, os Comandantes de Organizações Policiais Militares (OPM), o Comandante-Geral da Polícia Militar e até o próprio Governador

do Estado. Tal característica denota, dentre outros aspectos, a vasta escala hierárquica a que estão submetidos tais trabalhadores.

Acrescenta-se ainda que todas essas transgressões e punições têm fator relevante na denominação do comportamento militar das Praças. Sendo que o comportamento é um dos itens a ser considerado no momento das promoções à ascensão na carreira. Ressalta-se que, no momento da inclusão na Polícia Militar, as Praças recebem a classificação de “BOM” comportamento e as classificações de comportamento estabelecidas no Art. 48 do RDPM-GO da seguinte forma:

- I - EXCEPCIONAL – quando, no período de 7 (sete) anos de efetivo serviço, não tenha sofrido qualquer punição disciplinar;
  - II - ÓTIMO – quando, no período de 4 (quatro) anos de efetivo serviço, tenha sido punida com até 1 (uma) detenção;
  - III - BOM – quando, no período de 2 (dois) anos de efetivo serviço, tenha sido punida com até 2 (duas) prisões;
  - IV - INSUFICIENTE – quando, no período de 1 (um) ano de efetivo serviço, tenha sido punida com 2 (duas) prisões ou, no período de 2 (dois) anos, tenha sido punida com mais de 2 (duas) prisões;
  - V - MAU – quando, no período de 1(um) ano de efetivo serviço, tenha sido punido com mais de 2 (duas) prisões.
- Parágrafo único - O policial militar que ingressar no insuficiente comportamento ou se envolver em fato social tipificado como crime, será submetido à orientação psicológica.

### **1.3 Princípios Básicos Organizativos: a Hierarquia e a Disciplina**

Nas instituições militares os conceitos da hierarquia e disciplina são considerados estruturantes e organizativos de seu funcionamento, além de delimitarem as relações interpessoais. Leirner (1997) pontua que a hierarquia é um fenômeno que se manifesta de diversas formas em todas as sociedades, como parte destas, funcionando como modos de classificação, de representar sistemas, definindo-os e ordenando-os em escalas cumulativas.

A Polícia Militar é uma instituição organizada de forma hierárquica e disciplinada, permeada por mitos, símbolos e corporativismo. Configurada dessa maneira, essa estrutura colabora para informar a cada um o seu lugar, suas atribuições e deveres, quem dirige e quem obedece. Além disso, reproduz “de forma permanente e cotidianamente em todos os seus momentos, rituais de ‘hierarquia e disciplina’, dois pilares inseparáveis e interdependentes da vida militar”, conforme expõem Minayo, Souza e Constantino (2008, p. 89).

Destarte, esses princípios básicos organizativos de disciplina e hierarquia implicam na organização do trabalho e também na relação entre comandante-comandado. A hierarquia é expressa em papéis, tarefas e *status* que determinam as condutas e as relações de comando-

subordinação, inclusive os sinais de respeito, honrarias e cerimônias. A hierarquia separa a instituição em dois quadros, os oficiais e as praças, o que significa que os primeiros são os comandantes e os segundos, os comandados. Em outras palavras, os oficiais são os responsáveis pela gestão da corporação, e os policiais da ponta – as praças – assumem as intercorrências do serviço cotidiano, sendo, portanto, os executores. Já o princípio da disciplina legitima o controle minucioso, define valores e garante a obediência. Isso porque, através da disciplina, pode-se exigir dos trabalhadores o controle dos expedientes, carga horária e escalas de trabalho (Minayo, Souza, & Constantino, 2008).

A definição desses dois conceitos é expressa no Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Lei 8.033/1975, que estabelece que a hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar:

A hierarquia Policial-Militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou de uma graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo Policial-Militar (Goiás, 1975b).

Ao entender esses princípios é possível perceber que a autonomia necessária para a realização do sujeito a partir de seu trabalho parece limitada, visto que o poder de decisão nem sempre está nas mãos de quem executa o trabalho. Minayo, Souza e Constantino (2008, p. 86) pontuam que “o trabalho pensante e de planejamento da corporação dos policiais militares fica restrito a um pequeno grupo, esperando da maioria a execução das atividades delegadas, havendo, portanto, divisão radical entre quem planeja e quem executa”.

Entretanto, o princípio da hierarquia não representa somente uma divisão do trabalho que se baseia em competências e funções específicas, mas, sobretudo significa uma divisão social. Isso é perceptível no valor que cada membro possui conforme o lugar ocupado na estrutura institucional, onde os indivíduos são sobrepostos uns aos outros em níveis de poder estratificados pela hierarquia (Galvão, 2016).

Os próprios estatutos e regulamentos militares, ao preverem a separação das praças e dos oficiais em círculos de convivência distintos, colaboram para a manutenção dessa instituição hierarquicamente caracterizada. Isso porque estabelecem que, nesses círculos, o convívio social deve ocorrer entre os pares do mesmo nível, e que, com os demais estratos, devem ser mantidas relações formais e profissionais; porém recomendam que não ocorra

prejuízo na convivência harmoniosa entre os sujeitos (Galvão 2016; Goiás, 1975b).

Assim, por um lado, esses âmbitos diferenciados de convivência objetivam desenvolver o espírito de camaradagem, estima, confiança e respeito mútuo. Entretanto, por outro lado, configuram-se em subsistemas que contribuem para designar a permanência, a reprodução e a mobilidade profissional dentro da corporação, uma vez que funcionam como ideal e possibilidade de ascensão àqueles que ingressam na carreira (Goiás, 1975b; Minayo, Souza, & Constantino, 2008).

Ressalta-se então que, uma vez hierarquizada e respaldada em rígidos regulamentos, a instituição consegue de seus membros o cumprimento do princípio da disciplina. Esta representa a aceitação da subordinação, com todos os seus preceitos e valores, levando o subordinado a cumprir rigorosamente as normas sem questionamentos e a se comportar dentro dos padrões preconizados pelos regimentos. A disciplina, nesse contexto, é traduzida como competência profissional, mesmo que para garanti-la seja necessário recorrer aos mecanismos de punição previstos nas normativas ou ao sentimento de pertencimento e espírito de corpo, peculiares das instituições militares (Galvão, 2016; Vicentini, 2014).

#### **1.4 Ascensão na Carreira: Promoções**

A promoção é a forma de ascender na carreira militar, galgando colocações em graduações ou postos superiores. Alcançá-la requer do pretendente o preenchimento de critérios como o cumprimento do interstício de tempo entre uma graduação e outra, estar apto do ponto de vista físico e ser considerado apto na inspeção de saúde. No caso das Praças, a promoção é regulamentada pela Lei n. 15.704 de 2006 e “tem como finalidade preencher vagas existentes através dos melhores processos de escolha e o crescimento profissional” (Goiás, 2006, Art. 4º). No caso dos Oficiais, a promoção é regulada pela Lei n. 8000 de 1975, sendo considerada “um ato administrativo e tem como finalidade básica o preenchimento seletivo das vagas pertinentes ao grau hierárquico superior, com base nos efetivos fixado em lei para os diferentes quadros” (Goiás, 1975a, Art. 2º).

De acordo com as Leis Estaduais (Goiás, 2006; Goiás, 1975a) que regulamentam as promoções das Praças e Oficiais, as espécies de promoção são: antiguidade; merecimento; ato de bravura; por ocasião da passagem para a reserva remunerada; *post mortem*; em ressarcimento de preterição. A seguir, uma breve explanação sobre cada uma delas.

- Promoção por “antiguidade”: é aquela que ocorre em função do tempo de permanência no posto/graduação. Baseia-se, portanto, na precedência hierárquica de uma praça ou oficial sobre os demais do mesmo posto/graduação.
- Promoção por “merecimento”: baseia-se no mérito, que no caso das Praças é verificado por meio do Teste de Avaliação Profissional (TAP). Este é organizado por uma comissão estabelecida pelo Comandante-Geral da PM e consiste na aplicação de provas de conhecimento técnico-profissional e específico. Além disso, para critérios de classificação, é considerada a Ficha de Pontuação do candidato, acrescentando ou diminuindo pontos de acordo com cursos de aperfeiçoamento profissional ou transgressões disciplinares e prática de crimes, respectivamente. No caso dos Oficiais, essa promoção se baseia nos atributos e valores que distinguem e realçam seu valor entre seus pares. Tais aspectos são avaliados ao longo da carreira do Oficial e durante seu desempenho em cargos exercidos – especialmente aqueles que ocupa na ocasião de sua promoção.
- Promoção por “bravura”: alcançada através de atos reconhecidamente incomuns de audácia e coragem, que ultrapassam os limites normais do cumprimento do dever e que sejam úteis às ações policiais, tanto pelos resultados atingidos quanto pelo exemplo que esses atos representam. Destaca-se que essa promoção pode ser requerida pelo interessado ao Comandante da Organização Policial Militar (OPM) onde serve, estando, contudo, sujeita à sindicância para averiguação da prática meritória.
- Promoção na “passagem para a reserva remunerada”: consiste em ser promovido ao grau hierárquico subsequente àquele em que se encontra na ativa.
- Promoção “*post-mortem*”: é aquela considerada uma maneira do Estado manifestar seu reconhecimento ao militar falecido no cumprimento do dever ou em decorrência dele, bem como, reconhecer o direito que possuía à promoção que não se efetivou devido ao seu falecimento.
- Promoção “em ressarcimento de preterição”: alcançada em reconhecimento a algum direito lesado ou após a absolvição de imputação criminosa.

Sendo a promoção considerada a forma de ascender na carreira, alcançá-la representa, por um lado, a retribuição pelo desempenho na função. Por outro lado, se não for obtida, pode se tornar fonte de insatisfação e desmotivação no trabalho. Dentre as insatisfações da carreira

e suas consequências na vida de um militar, em pesquisa realizada com servidores da Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ), Miranda (2016) observou forte correlação entre policiais que tentaram suicídio e a insatisfação vivenciada por estes diante da falta de oportunidades de ascensão na carreira (promoção).

Vicentini (2014), por sua vez, em estudo realizado na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), destacou que apesar dos critérios de promoção serem os mesmos para as duas categorias, Praças e Oficiais, os ingressantes na carreira como soldados enfrentarão dificuldades para chegar ao oficialato em virtude do estreitamento na quantidade de vagas nos postos subsequentes.

### **1.5 Características da Atividade: Risco, Imprevisibilidade, Violência**

O risco é condição intrínseca à atividade policial, configurando-se não apenas em uma possibilidade de acidente, mas, sobretudo em uma estruturante das condições de trabalho do policial, que, por sua vez, tem consciência do perigo e audácia vinculados à atividade, dada a constante exposição a que está sujeito. O risco pode envolver duas definições: a epidemiológica e social. A epidemiológica mensura os perigos, tempos e locais onde há ocorrências de fatalidades. A social se caracteriza pela capacidade e escolha de uma profissão permeada pelo afrontamento e ousadia. Assim, a percepção de risco envolve não só o ambiente de trabalho, mas a vida como um todo (Gomes, Minayo, & Silva, 2003; Minayo, Souza & Constantino, 2007; 2008).

No trabalho policial militar, o nível de estresse experimentado é superior ao de outras categorias profissionais, dada a natureza das atividades que executam, a sobrecarga de trabalho e as relações interpessoais estabelecidas em uma instituição que tem como fundamento a hierarquia e disciplina militares. Os riscos constantes a que esses trabalhadores são submetidos em função do ofício conduzem ao medo pela própria vida, bem como pela vida de seus familiares, dada a possibilidade de vitimização tanto no período de trabalho quanto no momento de folga. De forma que apenas o fato de ser policial é considerado como um risco em si (Minayo, Souza, & Constantino, 2007; Souza, Minayo, Silva, & Pires, 2012).

Minayo, Assis e Oliveira (2011) investigaram as condições de saúde dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro sob as perspectivas: do prazer ou sofrimento (realização ou desgaste); dos riscos vividos e percebidos como intrínsecos à profissão; dos principais agravos associados às condições de vida e trabalho, levando em conta predisposições biológicas; das doenças enquanto resultantes dos danos psicossociais advindo do trabalho.

Comparando as duas instituições, Polícia Militar e Polícia Civil, os autores observaram uma situação mais acentuada de problemas de saúde e de riscos pessoais ou coletivos entre policiais militares, considerando a maior exposição consequente da característica ostensiva e de preservação da ordem pública da função. Enquanto os policiais civis atuam principalmente nas frentes de investigação de crimes, auxiliando na produção de provas para a justiça criminal (Minayo, Assis, & Oliveira, 2011).

A relação entre adoecimento físico, sobrecarga de trabalho e sofrimento psíquico é claramente identificada entre os servidores das duas corporações. No entanto, observamos maior intensidade de sofrimento psíquico (sintomas psicossomáticos, depressivos e de ansiedade) entre policiais militares (33,6%) em relação aos civis (20,3%) (Minayo, Assis, & Oliveira, 2011, p. 2204).

Apesar das diferenças existentes entre as duas corporações, militar e civil, ambas compactuam da similaridade quanto à frequência do risco e à percepção de viver em risco, de forma que apenas o fato de ser policial é considerado um risco em si. “Se o risco na jornada de trabalho está mais presente no discurso dos operacionais, o perigo externo é sentido e vivenciado por todos. O trajeto para casa, as folgas e o lazer são momentos inseguros na concepção de todos” (Minayo, Souza & Constantino, 2007, p. 2770).

Dessa forma, a condição policial acaba por delinear não somente a vida no trabalho, mas, sobretudo, o estilo de vida do sujeito que tem sua vida social e pessoal influenciada pela profissão escolhida. Para lidar com o sentimento de insegurança, a condição policial acaba por exigir um estilo de vida diferenciado. A própria identidade profissional contribui sobremaneira para esse sentimento de insegurança, visto que a imagem desses trabalhadores nem sempre é positiva, e, por isso, a necessidade de ocultar a identidade. O medo pela própria vida é aumentado frente à morte de colegas de profissão em confrontos e episódios de violência cotidianos (Minayo, Souza & Constantino, 2007).

## **1.6 Serviço de Polícia: a Visão da Sociedade**

A Polícia Militar tem como missão o policiamento ostensivo, a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. Na busca por cumprir seu papel, encontrará expectativas, rejeições e percepções negativas acerca de sua atuação. Lidar com a visão que a sociedade possui sobre a polícia funciona, muitas vezes, como desgaste no trabalho policial militar. Minayo, Souza e Constantino (2008) expõem que a imagem

percebida pela Polícia Militar sobre a forma como a sociedade enxerga a instituição é de truculência, menosprezo e temor.

Muniz (1999) ressalta que essa sensação acerca do trabalho policial é dolorosa para esses trabalhadores, levando-os a relatarem que, independentemente do que façam, serão sempre mal-interpretados, e ainda acrescenta que:

O desconhecimento por parte do senso comum ilustrado (incluindo aí alguns setores das próprias organizações policiais) de que o emprego da força e a presteza dele resultante constituem expedientes indispensáveis à ação ostensiva de polícia, tem propiciado a conformação de uma perspectiva ingênua e perigosa porque incapaz de distinguir, de forma criteriosa e consistente, o uso da violência (um impulso arbitrário, ilegal, ilegítimo e amador) do recurso à força (um ato discricionário, legal, legítimo e profissional). O ônus dessa indistinção é imenso tanto para Polícia Militar quanto para a sociedade. No que diz respeito aos PMs que estão na linha da obrigação, essa indistinção tem contribuído para fomentar manifestações de receio e insegurança durante os processos individuais de tomada de decisão desencadeados, na maior parte dos casos, em ambientes de incerteza e risco (Muniz, 1999, p. 215).

As explicações para a construção social dessa imagem negativa generalizada da atuação policial se encontram nas condições de que: a polícia está a serviço do Estado, com função repressora; no incômodo por ninguém gostar de ser investigado, bem como na contribuição da mídia em disseminar uma imagem depreciativa e preconceituosa da instituição (Minayo, Souza, & Constantino 2008; Minayo & Souza, 2003).

### **1.7 Levantamento Bibliográfico de Estudos com Profissionais de Segurança Pública**

Com intuito de compreender as especificidades da atividade policial militar, bem como as vivências de sofrimento no trabalho dessa categoria, realizou-se levantamento bibliográfico de publicações efetuadas entre 2010 e 2016. Essa busca percorreu os bancos de dados da Biblioteca Virtual de Psicologia (BVS-Psi), do *Scientific Eletronic Library* (SciELO), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília (LPCT-UnB), utilizando as palavras-chave: “psicodinâmica” e “polícia militares”, “psicodinâmica” e “segurança pública”, “sofrimento” e “policial militar”. Como resultado, foram encontradas 25 publicações, entre teses, dissertações, artigos e monografias.

No Apêndice A constam os títulos dos estudos encontrados. As categorias de profissionais da segurança pública, com seus respectivos autores, são apresentadas a seguir.

- **Pesquisas com policiais militares (15 estudos):** Bezerra, Minayo e Constantino (2013); Carmo, Guimarães e Caeiro (2016); Carvalho (2016); Coelho (2014); Dantas, Brito, Rodrigues e Maciente (2010); Ferreira (2016); Ferreira, Bonfim e Augusto (2012); Fonseca, Silva e Silva (2014); Müller (2012); Oliveira (2010); Oliveira e Bardagi (2010); Siqueira (2013); Souza, Gonçalves e Carvalho (2014); Souza, Minayo, Silva e Pires (2012); Stein e Reis (2012).
- **Pesquisa com policiais militares e civis (1 estudo):** Minayo (2013).
- **Pesquisas com policiais civis (5 estudos):** Anchieta (2011); Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva (2011); Damaso, Guimarães, Avelar, Scalassara e Veloso (2014); Gonçalves (2014); Silva (2011).
- **Pesquisas com policiais legislativos (3 estudos):** Berquó (2013); Ramagem (2013); Souza (2013).
- **pesquisa com bombeiros militares (1 estudo):** Costa, Sangaleti e Santos (2014).

Dos estudos realizados com policiais militares, destacam-se três que investigaram a organização do trabalho e as vivências de prazer ou de prazer-sofrimento no trabalho. Ferreira (2016) buscou avaliar o impacto da organização do trabalho na subjetividade dos policiais em termos de vivências de prazer e sofrimento. Os principais relatos se referem às adversidades decorrentes do trabalho e aos ressentimentos pelo não reconhecimento social dos esforços no cumprimento das tarefas. Conclui, portanto, que o trabalho é precursor do adoecimento entre policiais militares. Quanto ao contexto e à natureza do trabalho policial militar, observou-se que temas como risco, medo, morte, reconhecimento, dedicação e cumprimento do dever foram frequentemente mencionados e associados a pressões que impactam a vida dos sujeitos, levando-os ao processo de adoecimento. O estudo foi pautado na abordagem qualitativa com entrevistas semiestruturadas e levantamento documental.

Müller (2012) procurou conhecer e analisar as vivências de prazer no trabalho de policiais militares de uma determinada unidade especializada. Encontrou resultados de vivências de prazer relacionadas às características da tarefa (trabalho dinâmico e socialmente aceito); à gestão do trabalho (encontro semanal, acompanhamento das operações do início ao fim, uso da inventividade no trabalho); e às condições de trabalho (diálogo, solidariedade, cooperação). Quanto às vivências de sofrimento, os resultados apontaram: o contato diário com a violência e com o risco de vida; a estrutura hierárquica rígida da organização de

trabalho, que dificulta processos de reconhecimento e favorece a aplicação de punições; a jornada excessiva de trabalho, que causa prejuízos à vida social e familiar; as dificuldades do trabalho em parceria com outras instituições como a Polícia Civil e a Justiça; a possibilidade de serem identificados por marginais em ambientes públicos; o não reconhecimento da sociedade pelo trabalho da polícia. A metodologia utilizada na realização desse estudo se baseou no que preconiza Dejours. Portanto, os sujeitos foram escutados em grupo, seguindo as etapas de pesquisa do método dejouriano.

Siqueira (2013) analisou as vivências de prazer e sofrimento de policiais militares de um Batalhão de Polícia Militar do Distrito Federal. Para isso, buscou conhecer as estratégias de mediação de sofrimento utilizadas pelos policiais como forma de manter a saúde psíquica. A abordagem utilizada foi qualitativa, valendo-se da coleta de dados por meio de entrevistas individuais semiestruturadas. Os principais achados revelaram o impacto da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento, sendo as temáticas relacionadas à hierarquia, ao reconhecimento e à imprevisibilidade, apontadas como fatores consideráveis. As estratégias de defesa observadas entre esses trabalhadores foram: a negação, a racionalização e a compensação.

Quanto ao estresse sofrido por policiais militares, quatro estudos avaliaram essa temática. Em um deles, o estresse emergiu como percepção de consequência do trabalho policial. Oliveira (2010), ao investigar a percepção de saúde mental em policiais militares da força tática e de rua de um Batalhão da Polícia Militar do Estado de São Paulo, obteve como resultado as seguintes percepções: 91,7% dos participantes, sempre ou às vezes, percebiam-se estressados; parte deles (41,7%) relatou já ter atuado impulsivamente em alguma ocorrência. Quanto ao cansaço após o período de trabalho, grande parte (88,3%) mencionou se sentir, sempre ou às vezes, emocionalmente cansado. A agressividade (62,5%) e a ideação suicida (20,8%) também foram vivências manifestadas. Destaca-se que, para coleta de dados, o autor aplicou escala individual contendo 30 questões relacionadas ao tema proposto.

Bezerra, Minayo e Constantino (2013) investigaram essa problemática do estresse especificamente nas mulheres policiais e observaram que o estresse destas tem origem fundamentalmente na questão organizacional e gerencial do trabalho, sendo a discriminação de gênero e assédio apontados como fatores cruciais. A abordagem utilizada foi qualitativa, através de narrativas de experiências pessoais em grupos.

Nos outros dois estudos, mesmo não priorizando o gênero como dado a ser explorado, constataram que as mulheres apresentaram maior severidade nos sintomas de estresse. Os instrumentos utilizados para coleta de dados nessas pesquisas foram: inventário de sintomas

de estresse para adultos, nos dois estudos; e questionário sociodemográfico e escala de comprometimento com a carreira, em um dos estudos (Bezerra, Minayo, & Constantino, 2013; Oliveira & Bardagi, 2010).

Explorando essa temática do gênero na Polícia Militar e embasados na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, Carmo, Guimarães e Caeiro (2016) investigaram as vivências de prazer e sofrimento de mulheres policiais em uma unidade da Polícia Militar de Minas Gerais. Entre os achados desse estudo, destacam-se, como evidência de sofrimento, vivências relacionadas à sensação de inutilidade, indignidade e desqualificação quando a competência profissional é questionada apenas pelo fato de serem mulheres. Entre as vivências de prazer estão os relatos do orgulho proporcionado pela profissão, especialmente no que se refere ao reconhecimento por parte da sociedade, familiares ou colegas de trabalho da função desempenhada pelas profissionais.

Ainda sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, dois estudos utilizaram o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) de Facas (2013). Carvalho (2016) buscou mapear os riscos psicossociais em função do trabalho de policiais militares em um Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins. Destacam-se entre os achados de sua pesquisa os riscos moderados referentes à divisão das tarefas e à divisão social do trabalho manifestados nos problemas nos prazos, nas condições para execução das tarefas, na comunicação com a chefia, na falta de flexibilidade, na falta de autonomia e na indefinição da função.

Fonseca, Silva e Silva (2014) coletaram informações sobre as dimensões do trabalho que configuram em fatores de riscos psicossociais no trabalho de policiais militares do Distrito Federal. Os resultados oriundos da pesquisa indicaram deficiência nos seguintes aspectos do trabalho: divisão das tarefas e estilos de gestão preponderantes na organização (individualista e normativo). Além disso, o esgotamento mental se mostrou um indicador de sofrimento patogênico.

Coelho (2014) objetivou caracterizar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de policiais militares do Distrito Federal, investigando a relação das crenças de bem-estar e mal-estar no trabalho. Para isso, utilizou como instrumentos a Escala de Autoeficácia Geral (EAG) e o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA-QVT). A análise quantitativa revelou uma zona de mal-estar moderado, com risco de adoecimento relacionado ao reconhecimento e crescimento profissional. Os policiais se avaliaram como autoeficazes, no entanto as análises apontaram correlações praticamente nulas entre a percepção de QVT e as crenças de autoeficácia. As fontes de mal-estar, na análise qualitativa,

foram: valorização profissional, respeito por parte dos superiores, oportunidades de crescimento, participações nas decisões e perfil militarizado de gestão. Já as fontes de bem-estar: relações entre os pares, possibilidade de ajudar o próximo e sensação de dever cumprido.

Ferreira, Bonfim e Augusto (2012) analisaram as condições de trabalho e a morbidade referida por policiais militares do Recife, PE, através de estudo epidemiológico de corte transversal. Para isso, utilizaram questionário semiestruturado sobre: aspectos sociodemográficos; morbidades referidas; demandas e controle no trabalho. Os principais achados revelaram: baixo controle no trabalho; alta demanda física; baixo suporte social; alta exigência da profissão; riscos de sofrimento psíquico e de doenças; e necessidade de mudanças na organização do trabalho. Souza, Minayo, Silva e Pires (2012) também realizaram um estudo transversal ao investigarem fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, RJ. Para verificarem o sofrimento psíquico, utilizaram o *Self-Reported Questionnaire*. Os resultados apontaram que alguns fatores colaboram para o desenvolvimento de sofrimento psíquico nesses profissionais, a saber: capacidade de reagir a situações difíceis; grau de satisfação com a vida; comprometimento das condições de saúde física e mental; trabalho além do horário; estresse nas atividades laborais; e vitimização,

Em relação ao assédio moral no contexto do trabalho policial militar, Souza, Gonçalves e Carvalho (2014), valendo-se do aporte teórico da psicodinâmica, verificaram o impacto dessa prática na saúde física e psicossocial de policiais militares do Distrito Federal. Além disso, investigaram as vivências de sofrimento decorrentes do assédio moral e as estratégias de enfrentamento desenvolvidas diante do problema. Em abordagem qualitativa de pesquisa, empregaram entrevistas semiestruturadas na coleta de dados. Os resultados revelaram que o assédio moral é percebido como forma de perseguição na instituição, podendo ser praticado por superiores, pares ou subordinados hierárquicos. Já as estratégias utilizadas pelos policiais para lidarem com a situação se mostraram diversificadas.

Por fim, o último estudo com policiais militares que resultou do levantamento bibliográfico desta pesquisa, em que a categoria dos policiais militares é investigada separadamente, é o realizado por Stein e Reis (2012). Esses autores, por meio de uma abordagem quantitativa, investigaram o absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para a gestão policial militar em um Batalhão da Polícia Militar do Espírito Santo.

Como proposta que avaliou policiais de duas corporações distintas está a pesquisa de Minayo (2013), que investigou a visão de policiais civis e militares do Rio de Janeiro sobre a valorização humana e profissional. O aporte teórico foi o da teoria sociológica sobre papéis sociais e de propostas de administração de recursos humanos. Os cinco indicadores da análise foram: dignidade, realização, reconhecimento, segurança e perspectiva promissora. A metodologia utilizada contou com um questionário fechado acerca das condições de trabalho, saúde e vida dos policiais, que ao final contém textos escritos pelos próprios policiais. Os principais achados constataram que ambas as categorias, civis e militares, possuem problemas relativos à valorização profissional: salários, condições de moradia, acesso a serviços de saúde, suporte institucional, apoio psicológico.

Os demais estudos encontrados neste levantamento foram classificados como de categorias distintas e com atividade-fim que não condizem com a atuação policial militar, objeto da presente pesquisa, portanto não serão considerados na análise. Entretanto, os autores já foram mencionados e os títulos dos trabalhos constam no Apêndice A.

## 2 Psicodinâmica do Trabalho: Aspectos Históricos e Conceituais

### 2.1 Aspectos Históricos

A psicodinâmica do trabalho enquanto abordagem teórica foi apresentada por Christophe Dejours, na França, na década de 1980. Desde o seu surgimento até o momento atual percorreu três distintas fases, sendo cada uma destas caracterizadas por um enfoque específico (Mendes, 2007; Merlo & Mendes, 2009).

Na primeira fase, na década de 1980, a teoria foi marcada pela publicação da obra *Travail, Usure Mentale: Essai de Psychopathologie du Travail*, que foi traduzida no Brasil em 1987 como *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Sob essa denominação, o enfoque esteve situado no contexto do patológico, e, portanto, buscou compreender as relações existentes entre a organização e a saúde psíquica dos seus membros. Assim, observou-se o sofrimento e o modo como os trabalhadores lidavam com ele. Nessa proposta, Dejours (1992) agregou conhecimentos de psicologia, psicanálise, ergonomia e sociologia ao contexto que antes se limitava apenas aos conceitos de psiquiatria e psicologia (Giongo, Monteiro, & Sobrosa, 2015; Merlo & Mendes, 2009).

Merlo e Mendes (2009) ponderam que a introdução dos conceitos da sociologia nas discussões sobre o trabalho contribuiu para a reflexão a respeito das consequências dos modelos de gestão e de organização sobre a saúde mental. As mudanças implementadas pelos modelos “flexíveis” – taylorista e fordista – impuseram ao trabalhador um engajamento ainda maior, demandando deste a realização de operações diversificadas e maior carga de submissão ao processo produtivo.

Se na primeira fase do desenvolvimento da teoria o enfoque foi na questão da patologia, na segunda fase, na década de 1990, o privilégio é o da normalidade. Assim, os estudos passam a se dedicar à compreensão de como os trabalhadores alcançam o equilíbrio apesar das condições desestruturantes com que se deparam na execução de suas atividades. O foco, então, foi a observação de vivências de prazer e sofrimento no contexto do prescrito e do real do trabalho, bem como a importância do trabalho para a construção e fortalecimento da identidade dos trabalhadores (Giongo, Monteiro, & Sobrosa, 2015; Merlo & Mendes, 2009).

Na terceira fase, já no final da década de 1990, ocorre a consolidação da teoria enquanto abordagem científica. Nesse momento, o olhar se volta para o estudo dos novos modos das organizações de trabalho, as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores,

as patologias sociais, o sentido do trabalho e as consequências sociais do confronto entre organização do trabalho, sofrimento e ação (Giongo, Monteiro, & Sobrosa, 2015; Mendes, 2007).

Quanto ao desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho no Brasil, Merlo e Mendes (2009) realizaram estudo exploratório com intuito de refletir seu uso em pesquisas no país. Para isso, realizaram buscas nos bancos de dados do Scielo e PePSIC, bem como consultas em fontes *online* e dissertações, teses e artigos que utilizaram a teoria como referencial. Dessa forma, constataram que as temáticas mais abordadas utilizando a teoria se concentraram nas seguintes áreas: Psicologia (36 estudos); Saúde Coletiva (13); Engenharia de Produção/Ergonomia (12); Enfermagem (6); Administração (5); outras áreas (7). E destacam que somente 5 estudos utilizaram a metodologia originalmente proposta por Dejours, demonstrando-se que as adaptações ao método *dejouriano* são frequentes em pesquisas no Brasil, e que mesmo não seguindo rigorosamente aos preceitos preconizados por Dejours, as pesquisas contribuem indiscutivelmente para o fortalecimento desse campo no país.

O método proposto por Dejours se fundamenta na escuta clínica do trabalho. Para ele, a escuta deve ocorrer no espaço coletivo e compartilhado pelos trabalhadores a fim de que as vivências intersubjetivas emergam e o sofrimento advindo do contexto laboral possa ser ressignificado. Dessa forma, Dejours propõe que a pesquisa siga as seguintes etapas: pré-enquete; enquete; análise da demanda; análise do material da enquete; observação clínica; interpretação; validação e refutação; e validação ampliada (Merlo & Mendes, 2009).

A seguir serão apresentados os principais conceitos discutidos pela teoria psicodinâmica do trabalho e que fundamentam o presente estudo.

## **2.2 Principais Conceitos**

### **2.2.1 O trabalho e sua centralidade.**

Entender as mudanças no mundo do trabalho é, conforme Lancman e Sznclwar (2011), fundamental para compreender as novas formas de sofrimento dos sujeitos nas organizações de trabalho. Essas mudanças ocasionadas no cenário de trabalho se intensificaram com o processo de globalização, exigindo do profissional, que antes deveria ser altamente especializado, a realização de atividades múltiplas e, conseqüentemente, e o enfrentamento de um constante processo de desqualificação.

Para esses autores, as novas formas de se conceber o trabalho implicaram na precarização de suas condições. O ambiente laboral passou a contar com a instabilidade nos contratos devido à terceirização dos serviços, perda dos direitos trabalhistas, diminuição e até mesmo extinção de algumas profissões. Todas essas alterações contribuíram para o enfraquecimento dos mecanismos de proteção da saúde, não apenas daqueles que se viram desempregados, mas, sobretudo dos que mesmo empregados acabaram cedendo às pressões impostas pela precarização. A possibilidade do fim da estabilidade no emprego trouxe consigo sentimentos de desesperança em relação à ascensão e ao progresso social que são adquiridos por meio do trabalho.

Dejours (2009) pontua que as novas formas de organização do trabalho introduziram estratégias que contribuíram expressivamente para a deterioração da saúde mental no trabalho. Em especial, a avaliação individualizada do desempenho dos trabalhadores, a busca pela chamada “qualidade total” e a terceirização. Tais práticas aumentaram a pressão relativa à produtividade e ocasionaram o isolamento e a solidão nos espaços de trabalho, já que se instalou a lógica do “cada um por si”, a deslealdade, os prejuízos no convívio e a perda da solidariedade.

Como crítica aos modos de avaliação, Dejours (2008) afirma que a avaliação pelo tempo que o trabalho durou não conseguirá retratar sua intensidade, qualidade ou conteúdo, mas, antes, medirá somente a duração do esforço empregado. Para ele, o trabalhar requer uma carga física, mas também uma carga mental, assim, para ter acesso ao essencial do trabalho, “é preciso recorrer a métodos oriundos da clínica, pois as dimensões psíquicas e intelectuais do trabalho residem na experiência, no registro da vivência, no que também é chamado experiência subjetiva do trabalho” (Dejours, 2008, p. 37).

O trabalho possui papel fundamental na constituição da identidade do sujeito. Para a psicodinâmica, o trabalho é atividade direcionada aos outros. Assim, o sujeito, ao trabalhar, constitui-se socialmente, pois através de seu labor ele convive, relaciona-se, constrói regras coletivas e se integra a determinados grupos com seus direitos sociais. Por meio do trabalho é possível ao homem produzir sua contribuição particular, inserir sua marca, ser reconhecido por sua singularidade e, conseqüentemente, fortalecer sua identidade (Freitas, 2013; Lancman & Sznclwar, 2011).

A centralidade do trabalho na vida humana permeia vários domínios: o individual, em que o trabalho contribui para a formação da identidade e para a saúde mental; o relacional, permitindo superar as desigualdades nas relações de gênero; o político, proporcionando a evolução política da sociedade; e o da teoria do conhecimento, ao disponibilizar a aquisição

de novos saberes. Além disso, a centralidade do trabalho se destaca por sua característica de proporcionar reconhecimento. Quando o trabalho não oferece reconhecimento ao trabalhador, pode desencadear sofrimento e o sujeito descompensar-se (Dejours, 2009; Dejours & Cardoso, 2001).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) esclarece que, se a relação do trabalhador com a organização é bloqueada e não encontra uma forma de ser restabelecida, o sofrimento no trabalho começa, pois a carga psíquica não descarregada no trabalho retorna ao corpo, desencadeando assim as perturbações. Esse sofrimento passa a ser manifestado de formas variadas, que podem ser por meio de: atitudes agressivas; preocupação excessiva com certas situações de trabalho; medo e desconfiança em relação aos outros; morosidade, desânimo e resignação; sentimento de não reconhecimento; tensões e crises no interior das equipes; perda da solidariedade e desenvolvimento de atitudes individualistas.

Assim, para esses autores, na relação homem-trabalho é preciso considerar três fatores. Primeiro, o organismo do trabalhador não é um motor humano, ele é constantemente influenciado por fatores exógenos e endógenos. Segundo, ao chegar ao seu local de trabalho, o trabalhador traz consigo sua história pessoal, suas aspirações, desejos, motivações e necessidades psicológicas. Terceiro, cada trabalhador tem, em função de sua história, as vias preferíveis de descarga conforme a sua personalidade. Dessa forma, o trabalho, por um lado, pode ser prejudicial ao aparelho psíquico se se opuser à livre atividade deste. Por outro lado, o prazer do trabalhador está vinculado à possibilidade de descarga da energia psíquica que a tarefa autoriza, o que auxilia a diminuir a carga psíquica do trabalho.

### **2.2.2 Organização do trabalho.**

Para que o trabalho ocorra é preciso que ele seja planejado, organizado, dividido; ou seja, é necessário que se estabeleçam as bases para o esforço a ser realizado, para onde serão direcionadas as ações. Ao mencionar a organização do trabalho, retorna-se aos princípios da administração científica do trabalho preconizados pelo modelo taylorista, em que, na busca pelo aprimoramento do processo produtivo, a rapidez, eficiência e o não desperdício de recursos, eram os fundamentos a serem alcançados (Anjos, 2013).

Assim, ainda segundo Anjos (2013), nessa lógica de organização, a divisão do trabalho se inicia a partir do momento em que o homem se coloca em um trabalho coletivo. As divisões podem ser estabelecidas por tarefas, gênero, por quem planeja e quem executa, de modo que a produção se torne fragmentada e cada trabalhador se encarregue somente da

tarefa requisitada, perdendo a noção da totalidade do processo produtivo. O objetivo primordial seria a padronização do trabalho, para que este deixe de ser uma gama de possibilidades e se transforme em um mero e rígido processo de seguir regras.

Para a psicodinâmica do trabalho, a divisão observada na organização do trabalho acontece em relação às tarefas e aos homens. Para isso, utiliza-se das prescrições a serem seguidas pelos trabalhadores, as quais estabelecem as normas, controlam o tempo e antecedem a execução da tarefa. Por essa razão, o prescrito difere do trabalho real, já que este corresponde ao momento de execução, à ação real do trabalhador; portanto sempre haverá uma discrepância entre o prescrito e a situação real (Anjos, 2013; Dejours, 2008; Dejours, 2011a).

Na busca por compreender o trabalho, é fundamental o entendimento desses conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, bem como das estratégias utilizadas pelo trabalhador para evitar o adoecimento. Costa (2013) explica que mesmo antes de o trabalho ser executado, ele passa por um planejamento dos gestores da organização. Estes analisarão as atividades a serem desenvolvidas e os recursos necessários aos trabalhadores para que as executem. Diante dessa análise, surgirão determinações a serem cumpridas pelos trabalhadores (trabalho prescrito). Entretanto, na vida com as situações reais, o trabalhador interagirá com os pares e com os recursos disponibilizados pela organização do trabalho e desenvolverá seu modo peculiar de executar o trabalho (trabalho real).

Dessa forma, evidencia-se que a diferença entre o prescrito e o real é o próprio trabalho ou a maneira de trabalhar do trabalhador. Além disso, é nessa diferença que surgirão os conflitos, contradições, incoerências e inconsistências do trabalho, pois impõem dificuldades aos trabalhadores. Portanto, observa-se no ato de trabalhar um processo dialético em que o sujeito, por um lado, almeja dar sentido ao que faz, mas, por outro lado, depara-se com as situações reais de trabalho que impactam nas suas percepções sobre o contexto laboral; e, frente a essas contradições, os trabalhadores podem experimentar vivências de prazer ou sofrimento (Costa, 2013; Freitas & Facas, 2013).

A organização do trabalho, destarte, pode apresentar certas características que contribuem para a vivência de sofrimento. São características relacionadas à tarefa: fragmentação das atividades, ritmos impostos, procedimentos repetitivos, risco de vida envolvido, imprevisibilidade, ausência de prescrição e prioridades, rigidez de quem conduz. Já as características relacionadas à gestão do trabalho são: pressão interna para cumprir metas, hierarquização, métodos coercitivos, falta de participação, de flexibilidade ou de autonomia nas decisões, grandes transformações na organização; além de possíveis conflitos entre os

valores da organização e os pessoais (Mendes & Morrone, 2014).

As condições de trabalho também podem colaborar para essas vivências. A sobrecarga (trabalho excessivo, jornadas longas sem pausas ou descanso), a indisponibilidade de recursos humanos ou materiais, o ambiente de trabalho (instalações precárias, presença de ruídos, condições climáticas, exposição a riscos), a política de remuneração e a insatisfação com a organização são apontadas como fatores determinantes para a experiência de prazer ou sofrimento no trabalho (Mendes & Morrone, 2014).

Observa-se, portanto, que a psicodinâmica do trabalho preceitua que o sofrimento é inerente ao trabalhar. Entretanto, a destinação dos sujeitos à essa vivência pode ser criativa ou patológica. Assim, o impacto do sofrimento na saúde do trabalhador dependerá das possibilidades de mediação, conforme se apresenta a seguir:

### **2.2.3 Sofrimento e seus destinos no trabalho.**

De acordo com a psicodinâmica, o trabalho é crucial na constituição da identidade, da subjetividade e da saúde mental do trabalhador. Através do trabalho, o sujeito busca recursos para sua sobrevivência e para sua autorrealização. Nessa busca, o sujeito encontrará obstáculos ao seu desejo e dificuldades de negociação para transpô-los, resultando em vivências de sofrimento (Anchieta, Galinkin, Mendes, & Neiva, 2011; Freitas & Facas, 2013).

Para essa abordagem, o sofrimento integra o trabalhar e pode ser evidenciado mediante sentimentos de medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência frente às incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência, desgaste físico e emocional, desestímulo, desânimo, desvalorização, culpa, tensão e raiva. Além disso, o sofrimento também é observado em vivências de esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Freitas & Facas, 2013; Moraes, 2013).

Entretanto, esse sofrimento pode ser contornado de maneiras diferentes, encontrando destinos criativos ou patogênicos. Ao se deparar com o sofrimento, conforme a teoria psicodinâmica, o sujeito utilizará estratégias de mediação para lidar com o sentimento, sendo estas: a mobilização subjetiva ou as estratégias defensivas (Anchieta, Galinkin, Mendes, & Neiva, 2011; Freitas & Facas, 2013; Facas, 2013).

A mobilização subjetiva caracteriza-se pela possibilidade criativa do trabalhador frente a esses obstáculos. Dessa maneira, ele engaja toda sua inteligência e inventividade na execução de suas atividades, superando os impedimentos encontrados e alcançando o

reconhecimento. Nessa perspectiva, a vivência de sofrimento é transformada em vivência de prazer (Anchieta, Galinkin, Mendes, & Neiva, 2011; Mendes & Duarte, 2013).

Em outra perspectiva, quando essa transformação não ocorre, observam-se as chamadas estratégias defensivas como modos peculiares de lidar com o sofrimento. Estas são consideradas patogênicas, pois, apesar de objetivarem a proteção do ego, fazem com que os trabalhadores suportem experiências dolorosas e negativas, negligenciando, assim, o sofrimento que essas experiências trazem. Observa-se que essas estratégias são utilizadas no contexto de uma organização de trabalho que não permite negociações entre suas imposições e os anseios dos trabalhadores (Anchieta, Galinkin, Mendes, & Neiva, 2011; Moraes, 2013).

Assim, nota-se que os destinos do sofrimento não necessariamente conduzem ao adoecimento. Ele pode, inclusive, constituir-se em um indicativo de saúde, em virtude dessa característica de mobilizar o sujeito em direção à mudança (Freitas & Facas, 2013; Mendes & Morrone, 2014).

#### ***2.2.3.1 Sofrimento patogênico e estratégias defensivas.***

Dejours (2004) expõe que o ato de trabalhar contempla os gestos, o saber-fazer e toda a mobilização do trabalhador com seu corpo e inteligência no sentido de refletir, sentir e inventar o trabalho. Acrescenta-se que nas situações de trabalho são corriqueiros os incidentes, imprevistos, panes e incoerências, tanto no que se refere aos equipamentos quanto no que diz respeito às relações com os colegas, equipe e chefia. Dito isso, esclarece que é impossível que as prescrições sejam respeitadas, pois haverá sempre uma discrepância entre aquilo que é prescrito e a realidade do trabalho. Trabalhar seria exatamente preencher essa lacuna entre a prescrição e a realidade:

O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhes são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (Dejours, 2004, p. 28).

Dejours (2007) alerta, no contexto da pós-modernidade, quanto às patologias mais preocupantes relacionadas ao mundo do trabalho, reunindo-as em quatro categorias: as patologias de sobrecarga, decorrentes do progresso técnico e da robotização do trabalho; as patologias pós-traumáticas, que se originam em cenários de agressões vivenciadas pelos

trabalhadores; as patologias de assédio, que se fortalecem pela diminuição da coletividade e solidariedade; e as patologias relacionadas às depressões, suicídios ou tentativas de suicídio, que surgem como possibilidade inclusive no ambiente laboral.

Quanto às vivências de sofrimento no trabalho, estas se caracterizam por esgotamento emocional (frustração, insegurança, desqualificação) e falta de reconhecimento (injustiça, insegurança, desvalorização). Já as vivências de prazer se relacionam com as que causam bem ao corpo, à mente e às relações sociais-gratificação, realização, reconhecimento, valorização, liberdade (Freitas, 2007).

Para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho decorre da falta de negociação entre o desejo do trabalhador e as imposições realizadas pela organização de trabalho. Haverá uma intensificação desse sofrimento à medida que, por um lado, o sujeito não conseguir contornar as prescrições e utilizar sua criatividade, sua inventividade na realização da tarefa. Por outro lado, se há a permissão ao trabalhador de desenvolver seu modo único de realizar as atividades, valendo-se de seu saber-fazer, de sua criatividade, as vivências prazerosas poderão ser experimentadas (Mendes, 2007).

Sendo o sofrimento uma possibilidade no trabalhar, pois confronta os desejos dos sujeitos com as normas da organização de trabalho, o uso de estratégias de defesa que minimizem o sofrimento se torna necessário para que a descompensação seja evitada. Essas estratégias são utilizadas, muitas vezes, de forma inconsciente, e caracterizam-se por uma negação ou racionalização daquilo que faz sofrer. Além disso, reforçam-se entre os trabalhadores como uma espécie de acordo que todos devem seguir coletivamente (Moraes, 2013).

Essas estratégias defensivas podem ser de proteção ou de adaptação e exploração. As defesas de proteção são caracterizadas por modos de agir, sentir ou pensar que auxiliam o trabalhador a suportar o sofrimento; são formas de racionalização que não atuam diretamente na situação geradora de sofrimento. As defesas de adaptação e exploração se caracterizam pela negação do sofrimento e pela submissão aos desejos de produção da organização. Assim, os trabalhadores produzem conforme o exigido, e controla-se sua maneira de pensar, sentir e agir (Mendes, 2007).

Se, por um lado, as estratégias defensivas evitam que os trabalhadores se conscientizem de seu próprio sofrimento e possibilitam certa estabilidade, por outro lado, podem se tornar um impedimento à emancipação e mudança desses sujeitos e do contexto de trabalho. Assim, com o tempo, poderia ocorrer um agravamento do sofrimento, dado o risco que a alienação pode causar. Dessa maneira, o caminho para a saúde no trabalho se

condiciona à possibilidade de (re)apropriação do desejo do trabalhador e do resgate de sua ação e pensamento crítico acerca da organização do trabalho, bem como à construção coletiva de soluções para as contradições existentes na organização do trabalho (Mendes, 2007; Moraes, 2013).

Destarte, ao se deparar com o real, o trabalhador vivenciará afetivamente seu trabalho. Entretanto, deparando-se com o sofrimento, haverá a possibilidade de ampliação de sua subjetividade, e as situações desfavoráveis poderão ser transformadas em favoráveis e criativas. Quando o sofrimento encontra essa via, entende-se que a resistência do trabalhador foi utilizada, diminuindo assim seu risco de desestabilização psíquica e psicossomática. Dessa forma, o trabalho pode conduzir a vivências de sofrimento patogênico ou criativo, destruindo ou construindo a saúde mental dos sujeitos, colaborando enquanto fonte de adoecimento ou como mediador da saúde. Ele contribuirá para o estado de saúde à medida que possibilitar ao trabalhador meios de transformar o que lhe faz sofrer, constatando causas, conflitos existentes e situações geradoras (Dejours, 2004; Mendes & Morrone, 2014; Mendes & Araújo, 2007).

### **2.2.3.2 *Sofrimento criativo, mobilização subjetiva e prazer.***

A mobilização subjetiva consiste no processo no qual o sujeito engaja toda sua subjetividade e seus recursos intelectuais para transformar a organização do trabalho. Essa transformação passa pela superação dos aspectos geradores de sofrimento existentes na instituição, o que somente é possível a partir da criação de espaços coletivos que reflitam e discutam o trabalho, resgatando seu sentido (Ferreira, 2007; Mendes & Duarte, 2013).

De acordo com Mendes e Duarte (2013), a mobilização subjetiva envolve duas dimensões. De um lado, apontam a inteligência prática, definida como o saber-fazer por meio da inventividade particular do trabalhador, que o auxilia a resistir ao prescrito, devido à toda mobilização de seu corpo e imaginação envolvidos nesse processo. De outro lado, citam a cooperação; esta nada mais é do que a convergência das contribuições individuais dos trabalhadores que são fortalecidas no espaço de discussão, onde são possíveis as manifestações de confiança, consenso, participação nas decisões e nas regras de trabalho, visando ao gerenciamento da organização de trabalho.

Para a psicodinâmica existe uma distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Enquanto o prescrito consta nos regulamentos e nas normas da organização, no real se questiona como o saber-fazer do trabalhador é produzido ou inventado. O que se observa é que não se trata de um saber-fazer ensinado em treinamentos, mas, sobretudo, criado pelos

próprios trabalhadores no contato com o real do trabalho. A psicodinâmica do trabalho, enquanto prática clínica, objetiva essa investigação: compreender a inteligência em ação, a inteligência prática produzida no exercício de uma função. De acordo com Dejours (2011a, p. 382), “é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho”.

A inteligência prática é uma forma específica de inteligência em que o trabalhador, em virtude de suas vivências anteriores na organização do trabalho, investe cognição, afetividade, curiosidade e desdobramento do corpo na busca pela superação de um problema. Diante de imprevistos, mobiliza os sentidos, antecipa-se e, de forma astuciosa, propõe soluções. Além disso, prioriza os resultados de sua ação, isto é, não são os caminhos para se chegar aos resultados o que mais importa, mas antes a economia de energia investida na busca dos melhores resultados (Dejours 2011a; Vasconcelos, 2013).

Para que a inteligência prática possa emergir é necessário que o ambiente de trabalho seja flexível. Nos cenários onde a autonomia e a criatividade do trabalhador são cerceadas pelas prescrições, a inteligência prática ficará também limitada para se desenvolver. Entretanto, para Vasconcelos (2013), não significa que as prescrições devam ser eliminadas, mas sim que elas possibilitem a movimentação dessa inteligência, contornando os obstáculos colocados pelas situações do dia a dia de trabalho ou mesmo pela própria organização.

O trabalhador, na busca por contornar essas limitações e transformar a própria organização, necessita, como aliado, do estabelecimento de um espaço público de discussão. Para a psicodinâmica, este é definido como “o lugar de discussão entre os trabalhadores, legitimado e validado pelo coletivo, em que estes se sentem confortáveis para problematizar e elaborar questões relacionadas ao trabalho” (Merlo, Bottega, & Magnus, 2013, p. 148). Nesse espaço, prima-se pelo discurso genuíno e livre de represálias, pois objetiva-se mobilizar o coletivo de trabalho na construção da saúde mental. Dessa forma, no espaço público de discussão é possível resgatar vínculos afetivos, suscitar a solidariedade e a cooperação entre os pares, proporcionando ao sujeito “um ambiente em que este possa expressar sua vivência e elaborar, de maneira compartilhada, uma reflexão sobre a relação entre sofrimento e prazer no trabalho” (Merlo, Bottega, & Magnus, 2013, p. 148).

O coletivo é um espaço necessário no trabalho. Nele, são discutidas as situações do trabalho, os modos de trabalhar, aquilo que é aceito e o que é reprovado pelos envolvidos nesse processo. Entretanto, o coletivo somente é possível de ser construído se existir o desejo das pessoas por trabalharem juntas, pois ele implica, muitas vezes, na renúncia do individualismo em prol do interesse do grupo (Lima, 2013).

A ausência desse espaço público de discussão pode levar os sujeitos a se queixarem de falta de reconhecimento no trabalho, pois não percebem maneiras de intervirem na organização do trabalho que executam. Em consequência, surgem manifestações de embotamento, descrédito quanto à possibilidade de transformar as adversidades decorrentes da atividade e uma tendência a serem levados a pensar que o sofrimento é individual (Dejours, 2011b).

Como consequência de seu trabalho, o trabalhador anseia pelo reconhecimento. Este é definido como a retribuição simbólica que retorna ao sujeito após o engajamento de sua subjetividade e inteligência na execução de sua atividade. A retribuição esperada pode se apresentar de duas formas: mostra-se o reconhecimento como constatação da contribuição individual para a instituição ou se entende o reconhecimento como gratidão por essa contribuição do trabalhador (Lima, 2013).

Lima (2013) destaca que a retribuição somente é fornecida mediante critérios rigorosos enumerados pela gestão e com base em julgamentos acerca do fazer, da atividade em si e do próprio trabalhador. Portanto, a retribuição não acontece gratuitamente. Os julgamentos podem ser de utilidade quando manifestado pela linha vertical da organização de trabalho, conferindo ao trabalhador sua afirmação no contexto laboral. E de beleza, revelado pela linha horizontal e que representa a conformidade às peculiaridades do ofício e o sentimento de pertencimento ao grupo, bem como à originalidade do trabalho por ser reconhecido como distinto e singular.

A dinâmica do reconhecimento está intrinsecamente vinculada ao coletivo de trabalho, isto é, à medida que se deseja o reconhecimento se espera o julgamento do outro. Dessa forma, “o reconhecimento refere-se ao registro do fazer, do trabalho em si; depois se destina para o registro do ser, da realização do eu e, neste momento, encontra-se a possibilidade de fortalecimento da identidade” (Lima, 2013, p. 353).

Assim, a psicodinâmica do trabalho preconiza a existência da tríade sofrimento-trabalho-reconhecimento. Nela, a retribuição recebida como forma de reconhecimento do trabalho prestado possibilita, por um lado, a construção de um sentido em relação à vivência de sofrimento, consequentemente este pode ser transformado em prazer. Por outro lado, a falta de reconhecimento no ambiente laboral pode ser decorrente do modelo das organizações contemporâneas, nas quais as relações e os espaços solidários e cooperativos são cada vez menos frequentes.

Para a psicodinâmica do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento são indissociáveis no cenário laboral. O trabalho pode contribuir para que o sofrimento se

subverta em prazer, desde que as condições éticas, sociais e políticas da organização, bem como as relações provenientes dos processos de trabalho, possibilitem essa transformação. O alcance do prazer, portanto, condiciona-se à mobilização subjetiva que o trabalho pode proporcionar. Sendo a inteligência prática, o espaço público de discussão e deliberação e o coletivo de trabalho, construído sob a lógica da cooperação e do reconhecimento, os principais constituintes dessa mobilização (Mendes & Muller, 2013).

### 3 Metodologia

O presente capítulo tem por objetivo descrever o percurso metodológico na realização desta pesquisa. Assim, divide-se nos seguintes tópicos: definição do problema e objetivos da pesquisa; participantes; coleta de dados; procedimentos; aspectos éticos; análise de dados.

#### 3.1 Definição do Problema e Objetivos da Pesquisa

O interesse por pesquisar policiais militares surgiu após a percepção de que a busca desses trabalhadores por acompanhamento psicológico no Serviço de Psicologia do Hospital do Policial Militar do Estado de Goiás (HPM) geralmente está relacionada a demandas vinculadas à atividade que exercem. Ressalta-se que a procura por essa assistência ocorre tanto por vontade própria quanto por encaminhamento das chefias.

As principais queixas apresentadas por estes profissionais nessas situações englobam indicativos de: ansiedade; depressão; estresse; esgotamento físico e emocional; *burnout*; uso de substâncias psicoativas, dentre essas o álcool; ideações suicidas; e reclamações das relações interpessoais na instituição. Diante dessa problemática, entende-se que a pesquisa com esse público poderá contribuir não apenas com esses trabalhadores e com a corporação, mas especialmente com a sociedade que depende diária e diretamente da atuação deles.

Nesse contexto, elaborou-se a seguinte pergunta de pesquisa: De que modo as características da atividade policial militar levam às vivências de sofrimento destes trabalhadores?

Como objetivo geral, delineou-se: Analisar a organização do trabalho do policial militar e sua relação com as vivências de sofrimento no trabalho. E como objetivos específicos:

- investigar as características da organização do trabalho do policial militar;
- identificar as vivências de prazer-sofrimento no trabalho;
- identificar as estratégias defensivas utilizadas na atividade policial militar;
- subsidiar o desenvolvimento de práticas de prevenção e enfrentamento do adoecimento mental.

### 3.2 Participantes

Participaram deste estudo cinco policiais militares que se encontravam, na ocasião da coleta de dados, em acompanhamento psicológico no Serviço de Psicologia do HPM. A opção por militares em psicoterapia como critério de inclusão ocorreu pelo fato de as instituições militares serem, historicamente, conhecidas como organizações rígidas e por seus trabalhadores manifestarem, corriqueiramente, o receio das punições previstas nos regulamentos.

Observa-se que os policiais que estão recebendo esse tipo de assistência são mais tranquilos ao se expressarem, sem receio de retaliações. Isso porque já estabeleceram vínculo com a psicóloga que os acompanha, o que favorece a confiança e a tranquilidade quanto ao sigilo do conteúdo que levam às sessões de psicoterapia. Supôs-se que, em virtude da tal peculiaridade, também apresentariam tranquilidade para participar da pesquisa.

Inicialmente, pretendia-se entrevistar entre cinco a sete policiais. Entretanto, no período destinado à coleta de dados, apenas duas psicólogas do Serviço de Psicologia do HPM possuíam pacientes em processo de psicoterapia e, destes, cinco concordaram em colaborar com a pesquisa.

O Serviço de Psicologia supramencionado conta com um quadro de treze psicólogas militares e uma psicóloga civil. Estas profissionais se dividem em frentes de trabalho diversas, a saber: psicoterapia; avaliação psicológica para porte de armas de policiais da reserva remunerada; avaliação psicológica de policiais que ingressam em unidades especializadas; avaliação de porte de arma de militares que estão na junta médica; grupos psicoterapêuticos de pacientes da junta médica; atendimento psicológico a casais que pretendem realizar cirurgia de vasectomia ou laqueadura; grupos de psicoeducação em unidades especializadas; atividades de instrução nos cursos de formação de praças e de oficiais na Academia da Polícia Militar; atuação em programa de policiamento comunitário junto à comunidade quilombola; além de atendimentos emergenciais.

### 3.3 Coleta de Dados

Conforme Mendes (2007), a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho se caracteriza pelo privilégio da fala, pela análise do trabalho em seus aspectos visíveis e invisíveis, relacionando-se estreitamente com a clínica do trabalho. Essa clínica se interessa pela apreensão do trabalho vivo, pela mobilização existente no saber-fazer do trabalho, pelo engajamento da inteligência e subjetividade de cada trabalhador com sua práxis. Assim, a

“clínica do trabalho é um modo de revelar as mediações que ocorrem entre o sujeito e o real. É a tradução do real pela escuta e pela fala, é tornar as situações de trabalho inteligíveis” (Mendes, 2007, p. 65).

O método de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, preconizado por Dejours, privilegia a escuta clínica do trabalho em um espaço compartilhado pelos trabalhadores, obedecendo às seguintes etapas: pré-enquete; enquete; análise da demanda; análise do material da enquete; observação clínica; interpretação; validação e refutação; e validação ampliada. Para Dejours, a pesquisa e a ação são indissociáveis, e, nessa perspectiva, a escuta acontece em um espaço compartilhado pelo grupo de trabalhadores, onde o pesquisador favorece a circulação da fala, objetivando a ressignificação do sofrimento no trabalho (Giongo, Monteiro, & Sobrosa, 2015; Merlo & Mendes, 2009).

Entretanto, estudos brasileiros vêm realizando adaptações do método *dejouriano*. Porém, mesmo com essas variações, tais estudos têm contribuído para o fortalecimento da Psicodinâmica do Trabalho no país. Neles, as entrevistas têm se mostrado o principal instrumento escolhido pelos pesquisadores, sendo aplicadas de forma coletiva ou individual e variando entre estruturadas ou semiestruturadas (Ghizoni & Mendes, 2014; Merlo & Mendes, 2009).

Dessa forma, na presente pesquisa, optou-se pelo uso de entrevistas semiestruturadas como instrumento para coleta de dados. A escolha de tal instrumento se deve também ao fato de a entrevista ser considerada essencial no mapeamento e na apreensão da vida dos entrevistados, servindo como porta de acesso do cientista social a esse contexto. Seu objetivo é a “compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos” (Gaskell, 2015, p. 65).

Assim, o roteiro de entrevista elaborado para coleta foi formado a partir de perguntas-estímulo, previamente definidas, que visavam investigar a relação prazer-sofrimento dos entrevistados com o trabalho que executam. Destaca-se que tal instrumento se baseou no referencial teórico de Mendes (2007) e Facas (2009), e, ao estimular a fala, põe o trabalho em análise. Segue o roteiro.

- 1- Fale sobre seu trabalho.
- 2- Explique seus sentimentos em relação ao trabalho.
- 3- O que você faz para lidar com as dificuldades encontradas no dia a dia de seu trabalho?

#### 4- Você percebe se seu trabalho afeta sua saúde? De que forma?

Destaca-se que, a partir de cada questão-estímulo, objetivou-se explorar respectivamente: 1) as atividades envolvidas no trabalho do policial; as diferenças entre o trabalho prescrito e o real do trabalho; os possíveis conflitos entre pares, na escala hierárquica e/ou no contato com o público externo; a existência de insatisfação com equipamentos ou aspectos estruturais da instituição; as dificuldades na realização das tarefas; o julgamento da sociedade sobre sua atuação; 2) as vivências de prazer-sofrimento; os sentimentos envolvidos na execução do trabalho; as situações em que esses sentimentos ocorrem e sua frequência; 3) as maneiras de lidar com as dificuldades; o uso de estratégias para minimizar, superar, enfrentar ou mesmo transformar o sofrimento; 4) os possíveis adoecimentos em função da atividade, bem como os riscos à saúde através do trabalho.

### 3.4 Procedimentos

Os policiais militares participantes deste estudo foram convidados individualmente a contribuírem para a pesquisa. No primeiro momento, foram abordados pelas próprias psicólogas que os acompanham. Após confirmarem a disponibilidade para colaborar, foi agendado pela pesquisadora o encontro individual e único para a coleta de dados.

Neste encontro, após ser estabelecido um *rappport*, cada participante foi informado sobre os objetivos da pesquisa, o caráter sigiloso desta e o instrumento que seria utilizado. Em seguida, o termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice B) foi lido, assinado e, com a devida autorização, cada entrevista foi gravada.

### 3.5 Aspectos Éticos

O projeto foi apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Goiás (CEP-UFG), por meio da Plataforma Brasil. Destaca-se que sua efetivação ocorreu em conformidade com as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos, estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012). Também foram consideradas as orientações do *Código de Ética Profissional do Psicólogo* (Conselho Federal de Psicologia, 2005) quanto aos cuidados na realização de pesquisas e atividades voltadas para a produção de conhecimento e desenvolvimento de tecnologias. Portanto, se em decorrência da pesquisa surgisse necessidade de acompanhamento psicológico, este já estaria assegurado, pois os participantes

já eram pacientes do Serviço de Psicologia do HPM.

Considerou-se que os riscos envolvidos eram mínimos e estavam relacionados ao desconforto quanto ao tempo disponível para a entrevista, como num possível constrangimento de responder às questões. Dessa forma, os participantes foram esclarecidos de que, em caso de desconforto ou constrangimento, poderiam se recusar a responder qualquer pergunta, sem prejuízo de sua participação na pesquisa. Foram esclarecidos também quanto à liberdade de desistir da pesquisa em qualquer momento sem sofrerem qualquer penalidade, seja durante ou posteriormente à coleta de dados. Para isso, foi disponibilizado o telefone de contato da pesquisadora.

### **3.6 Análise de Dados**

A análise de dados foi realizada por meio da técnica da análise de conteúdo categorial temática, proposta por Bardin (2016). A escolha por esse método se justifica pelo fato de a análise categorial possibilitar o desmembramento do texto em unidades, favorecendo a sistematização dos temas a serem investigados. Além disso, a técnica é passível de aplicação a discursos diretos e simples, possuindo a vantagem de ser rápida e eficaz.

O uso desse método para tratamento dos dados segue fases importantes e necessárias. A primeira consiste na pré-análise do material, que é o momento da sistematização das ideias, em que se planeja os documentos a serem analisados, formula-se hipóteses, delineia-se objetivos e se elabora indicadores que auxiliarão na interpretação final do material coletado. Na segunda fase, o material é explorado na aplicação de decisões tomadas na fase anterior. Assim, procede-se à codificação, decomposição e enumeração do que foi previamente formulado. Finalmente, com os resultados brutos obtidos, estes são submetidos, confrontados e validados, podendo então ser propostas inferências e interpretações com base nos objetivos estabelecidos (Bardin, 2016).

A princípio, definiram-se como unidades de análise o sofrimento no trabalho policial militar e as peculiaridades dessa atividade e demais categorias que emergissem a partir das entrevistas, considerando sempre o contexto em que o material foi apresentado. Moraes (1999) esclarece que as categorias poderão se delinear à medida que a investigação avança, e que o contexto precisa ser reconstruído pelo pesquisador.

Dessa forma, após a transcrição integral das entrevistas, estas foram analisadas. Inicialmente, procedeu-se à leitura flutuante, de modo a identificar os pontos emergentes de cada entrevista. De acordo com Bardin (2016), a leitura flutuante é o momento da análise em

que o pesquisador se deixa envolver pelas impressões e orientações que fornece o texto em questão. Assim, os temas sobressalentes encontrados foram divididos em quatro categorias, contempladas em consonância ao roteiro de entrevista proposto, a saber: 1) características da organização do trabalho; 2) dificuldades encontradas e estratégias para lidar; 3) vivências de prazer ou sofrimento no trabalho; 4) impactos do trabalho na saúde.

Posteriormente, as falas dos entrevistados, relacionadas a essas categorias, foram identificadas, descritas e compõem os resultados da presente pesquisa que serão apresentados no capítulo seguinte.

## 4 Resultados e Discussão

Este capítulo objetiva apresentar os resultados e a discussão dos dados coletados de acordo com os objetivos e problema de pesquisa propostos, à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. Portanto, serão apresentadas: as características da organização do trabalho; as dificuldades encontradas e estratégias para lidar; as vivências de prazer ou sofrimento no trabalho; os impactos do trabalho na saúde.

### 4.1 Características da Organização do Trabalho

#### 4.1.1 Descrição dos resultados.

Em atuações no trânsito, o trabalho do policial militar é caracterizado por ajudar as pessoas, retirar dados dos acidentes e apoiar aqueles que dependem desse serviço, para que confiem no policial militar:

Então eu sempre visei no meu serviço, no desenvolvimento [...] é [...] apoiar, através de... da própria vítima ou dos seus familiares uma atenção de importância: “o policial está preocupado com o meu filho”! Ô, ou quando numa coisa muito grave, é a vítima falar: “poxa se eu precisar de qualquer coisa aqui, eu sei que eu tenho como confiar nesse policial militar”. “Ele tá aqui como se fosse um parente meu, tentando me ajudar, ele é meu amigo, mesmo conhecendo ele nesse momento!” (Entrevistado 1).

No que diz respeito às condições para a realização do trabalho, foi somente com o advento do Procedimento Operacional Padrão (POP) que a Instituição começou a disponibilizar mais treinamento aos trabalhadores. Antes disso, faltavam até mesmo recursos materiais, e o militar era levado a acreditar ser superior às próprias necessidades fisiológicas:

A Polícia Militar, ela, desde quando eu entrei na Polícia Militar, ela acha que eu sou o *superman*, ela acha que eu, policial militar, eu sou o... o Einstein da história! Eu, quando comecei a trabalhar, é... eu não tinha, fazendo o SPO, que é o Serviço de Policiamento de Quarteirão, eu não tinha broco [bloco de notificações de infração], nem broco era dado pra gente na época (Entrevistado 1).

A Polícia é... ela começou o treinamento mais, foi a partir do método do POP, mas antes do POP, cada um fazia o que queria e... como queria. [...] Então aquela história do “policial é superior à necessidade fisiológica, ao tempo”, isso era uma prática que era colocada na nossa cabeça. (Entrevistado 1).

Sem orientações adequadas, os policiais relatam o fato de trabalharem por instinto e serem obrigados a improvisar diante das situações:

Então, assim, orientação? Não! Você tem obrigação de saber. A Polícia trabalhava como se fosse o Diário Oficial: publicou, pobrema seu que cê num leu! [...] A Polícia punha ocê pra trabalhar lá e você trabalhava por instinto de acordo com a necessidade e o momento do... do que aconteceu (Entrevistado 1).

Os entrevistados destacam que algumas medidas adotadas dentro da própria Polícia Militar contribuíram para evitar a corrupção (cobrança de propina). Um dos entrevistados cita, como exemplo, o episódio em que policiais que iniciavam uma ocorrência sob a qual não tinha domínio, chamaram outra viatura mais capacitada para fornecer apoio:

Nosso Comandante na época, [...] é [...], eu não lembro quem é ele, mas ele já começou a mudar, ele já começou a colocar, falou: “ó, cês vão agora para evitar problemas, transtorno, que tá acontecendo muito, cê vai chegar lá e vai falar o seguinte pra viatura: eu vou fazer a multa que cê tá falando, mas na observação do broco eu vou [...] constar que a abordagem foi feita pelo senhor, pela sua viatura, e que nós viemos aqui só um apoio, para fazer a notificação”. [...] Pra nos defender, [...] nosso Comandante [...] falou: “ó, agora o seguinte, agora você vai chegar lá, cê vai fazer a multa, o policial que sugeriu a sua presença vai assinar e colocar o RG dele, ele que vai fazer a multa e você vai colocar na observação lá que você estava aqui e que cê cedeu o broco pra essa pessoa fazer, [...] pra jogar a responsabilidade em cima deles [...] (Entrevistado 1).

Também reclamam que, antigamente, quando escalados para uma operação, a Polícia Militar errava ao não lhes comunicar o destino para o qual estavam se deslocando. E muitas vezes somente quando chegavam ao local é que eram informados sobre o que iriam fazer:

Aí eu [...] me colocava no micro-ônibus, nas viatura e [...] às vezes o chefe da operação falava: “vamo ali”! Eu não sabia, durante o meu percurso todinho, eu não sabia o que que eu tava indo. Se era prum matadouro matar vaca, se era pra tirar alguém [...] alguma invasão, ou se era pra fazer alguma operação específica de trânsito ou operacional. [...] Não era comunicado, nós erámos vacas que era... era, é... nem é vaca, mas... era tipo um cavalo que andava na carroça com a venda dos dois lado. Aí chegando lá é que nós íamos ter ciência do que iam fazer (Entrevistado 1).

Quanto às relações estabelecidas entre os membros da corporação, os entrevistados esclarecem que, na PMGO, uma mudança comportamental ocorreu com a exigência de curso superior (concurso de 2010 em diante) para ingresso na instituição, até mesmo para o cargo de Soldado. Antes deste pré-requisito, os trabalhadores não tinham conhecimento dos seus

direitos, e relações de amizade entre graduações diferentes não existiam. Contudo, observa-se que alguns policiais do Quadro de Oficiais Administrativos (QOA), que ingressaram na corporação como Praças, ainda conservam esse pensamento retrógrado na forma de se relacionarem:

É aproximadamente... a partir desse momento é que... os chavões da Polícia Militar acabô, que era: [...] “o único direito de eu ter direito é” [...] “o único direito seu” [...] que isso era falado assim: “Ó, seu... único direito que você tem é de não ter direito”. Então eu chegava no Comandante: “Chefe, tô precisando ir no banheiro! Não! Você é superior à necessidade fisiológica, guenta aí, falta duas horas pro cê ir embora, terminar seu plantão, vai embora”! Então, [...] a gente [...] num tinha o conhecimento do meu direito, eu não tinha. Às vezes [...] eu queimei minha mão todinha é [...] 3 horas fazendo apoio, no pátio do... Batalhão e não sabia que eu não, que aquilo ali daria até uma denúncia, uma reclamação que sobriaria pra cabeça de alguém. Porque nós num acha..., nós e todos que queimaram, achava que aquilo ali era normal, que era é [...] tinha que ser aquilo! Nunca levamo pela maldade! E outra coisa, entendeu, [...] nós éramos tratados como animais. Como aquele ditado que fala né: “Aluno é o extrato da merda do cavalo do bandido”. Isso era falado nos ranca rabo. Foi que a gente começou a evoluir! [com o ingresso de policiais com curso superior] Evoluir como? Nós começamos a ter amizade na graduação superior. Porque naquele tempo a lei era a seguinte: Soldado com Soldado; Cabo com Cabo; Sargento com Sargento; Tenente com Tenente; Coronel com Coronel; Capitão com Capitão, né? Então assim, cada um na sua graduação. Eu não [...] momento nenhum eu poderia ser amigo do Tenente, né? Então, [...] mas ainda continua a resma ainda da [...] coisa ruim, no caso. Hoje, [...] até hoje muitos Oficiais CHOAs [Curso de Habilitação de Oficiais Administrativos], que foram Praça como a gente, que entra na Polícia e ele acha que se ele sofreu ele pode fazer sofrer, se ele foram ignorante com ele, posso ser ignorante também. Ele tem aquele pensamento retrógrado de.... de achar... que... o bom num é bão! (Entrevistado 1).

Os entrevistados também relatam que em unidades especializadas a relação entre pares e superiores é de maior proximidade. Consideram essa característica importante, pois no trabalho que executam a confiança entre eles é necessária para preservarem suas vidas:

Por ser um efetivo menor, acaba que você tem mais proximidade, você conhece mais os seus, os companheiros, e essa situação faz com que a gente una mais, porque você depende de cada um! Então você tem que ter confiança naquele seu no... no seu companheiro que tá ali [...]. Você tem que ser bem próximo deles porque é uma situação que [...] muito estressante, consequentemente você precisa conhecer bem e saber que todo mundo vai ter capacidade de desenvolver o seu trabalho. Né, por [...] você não tem tempo de ficar ali preocupado, além da ocorrência, preocupado com seu companheiro ali, se tá fazendo o que deve fazer, se tá cumprindo com sua função! Por isso que a gente tenta, dentro dos treinamentos, exigir mais desses profissionais, pra que a situação é, vamos dizer, a situação de estresse ele ter um... um... um desenvolvimento satisfatório. Porque você ali tá

correndo risco a todo o momento, né? Questão de, até a gente fala lá, dos princípios, é preservar a vida e aplicar a lei, se [...] for possível aplicar a lei, mas preservar a vida sempre é prioridade! (Entrevistado 3).

Além disso, acreditam que colocando de lado a hierarquia, entendendo que em uma situação de risco e de estresse todos os envolvidos exercem uma função técnica, todos os policiais conseguem obter igualdade e retirar barreiras existente nas relações. Assim, se aproximam e obtêm vantagens:

Cê fica em igualdade com todos, porque o risco é igual pra todos! Não tem aquele negócio de: “Ah!” Então você acaba tendo essa ligação maior, né? E deixando um pouco de lado essa questão, vamos dizer, hierarquia de lado, porque ali cê tá todo mundo na mesma situação! Né? Você tá ali junto com seu subordinado! Você tá ali junto com seu superior! Então, essa diferenciação é deixada de lado, exercendo uma função técnica! Ali nós estamos falando de técnicos naquela situação. É muito vantajoso! Porque você tira essas barreiras que às vezes distanciam, que ali estão pessoas! Nós não podemos ficar preso a postos e graduações em situações de es... estressantes! (Entrevistado 3).

Relatam que a Polícia Militar trabalha bastante em função de horários e que para ser policial é preciso ter o dom de fazer o certo, e gostar disso, pois o “guerreiro já nasce guerreiro”:

Eu adaptei bem! Porque assim... é, na verdade eu acho que isso aí tem muito a ver com a vida particular da pessoa, né? Até tem aquela frase: “O Guerreiro ele já nasce guerreiro!” Já, né? Tipo assim, não adianta cê “Ah, eu quero ser um policial!” se cê não tem dom daquilo, né? Não tem estilo. Porque, assim, eu acho que a Polícia Militar trabalha muito em cima, assim, de horário, né. Da... de... de estar disponível e essas coisas, e eu não tenho muita dificuldade nesse sentido. É então me adaptei, não tive muita dificuldade, porque toda vida eu gostei de cumprir meus horários certo, fazer as coisa certa. Tanto é que não tenho nenhuma punição! (Entrevistado 2).

Os entrevistados esclarecem que na execução de ocorrências de maior complexidade, em que o emprego de tropas especializadas é necessário, o nível de estresse experimentado é maior, em virtude do risco que caracteriza a atividade:

São ocorrências de maior complexidade! Então são ocorrências envolvendo é [...] maníaco depressivo armado, ocorrência envolvendo facções criminosas, é [...] ocorrências assim, a última resposta. Então são ocorrências com um nível de estresse maior! Que você lida, lida ali com, com vidas! Né? Onde a sua também é colocada em risco! Né? (Entrevistado 3).

Os entrevistados descrevem o trabalho policial como uma atividade desgastante, devido às cobranças e falta de reconhecimento por parte do Estado:

O trabalho policial, policial militar é um trabalho um pouco desgastante porque hoje a gente vive um momento não oportuno e a cobrança é muita, enquanto isso a mão de troca do Estado é defasada! O Estado, através de seus representantes, te cobra demais! E não te oferece nada em troca! E uma vez que você fica com problemas judiciais ou até mesmo psicológico, o Estado te abandona! De uma forma que... você se sente... um nada! A gente pode resumir nisso aí. O Estado não reconhece o que você faz por ele, quando você abandona até a própria sua família pra atender o Estado, através dos seus administradores, e no final você fica sozinho! É isso aí que eu tenho a falar do meu trabalho (Entrevistado 4).

Também acreditam que alguns policiais recém-ingressos não têm compromisso com a Polícia Militar e que utilizam a Instituição como ponte para outro emprego, prejudicando assim o serviço prestado à sociedade:

Eu preciso me colocar na frente desse policial militar novo que entrou na PM! Que tá aqui estudando, só pegando a ponte e indo embora, não tem compromisso com a Polícia Militar! Se ele não tem compromisso com a Polícia Militar, ele não tem compromisso com aquele que liga o 190 e precisa da PM. Que é a única Polícia que nós temos, que tem alcance é esse! Sra. não consegue ligar 197 e a viatura da Polícia Civil ir lá na sua casa, Sra. não consegue fazer isso. [...] Mas infelizmente hoje é assim! Infelizmente hoje a gente vê o policial militar dentro de livros, livros, livros! Eles não tão errado, sabe? Só que eles tão na atividade errada! (Entrevistado 4).

Os entrevistados também observam que, por um lado, a própria administração da Polícia Militar contribui para que esses policiais não tenham compromisso com a atividade e permaneçam na corporação. Por outro lado, queixam-se da desvalorização daqueles que são de fato combatentes por parte da instituição:

Nenhum compromisso, querem só o dinheiro, só o dinheiro, só o dinheiro! E hoje a Polícia Militar, ela dá a eles o que eles precisam, e a nós combatentes, que somos por sangue, tá jogado às traças! Se a Sra. pegar a ficha dele, nunca deu uma cadeia, ele nunca deu uma cadeia! Ele nem sabe o que é isso! Mas ele só quer estudar! E a PM paga isso pra ele e ele vai embora! E quem de fato tá aqui ela não valoriza, infelizmente! Por falta de administração! E isso prejudica! (Entrevistado 4).

Consideram a lealdade uma característica entre policiais militares; assim são onde quer que estejam:

Onde lá eles têm uma [...] uma, eles costumam falar uma coisa engraçada: Que a polícia Calça 40! Ou seja, você é policial aqui, você é policial em qualquer lugar! Então, esses, por isso que a gente fala, a gente é um [...] a união nossa é lealdade, então isso é muito importante! (Entrevistado 5).

#### 4.1.2 Discussão.

A prescrição no trabalho policial militar, por meio do Regulamento do POP, é apontada nos relatos como um procedimento que colaborou para que a instituição aumentasse o investimento em treinamentos e orientações aos trabalhadores. Com o advento do POP, iniciou-se uma lógica de maior direcionamento aos policiais militares do Estado de Goiás, que anteriormente trabalhavam, em certas situações, por instinto. Com a ausência dessa normativa, os policiais eram levados a acreditar que eram superiores às próprias necessidades e, cabendo a eles entender de tudo e ter solução para tudo, como se observa no seguinte relato: “A Polícia Militar, ela, desde quando eu entrei na Polícia Militar, ela acha que eu sou o Superman, ela acha que eu, policial militar, eu sou o... o Einstein da história!” (Entrevistado 1).

Até mesmo a falta de informação sobre o tipo de operação da qual iriam participar era uma prática corriqueira. Consequentemente, sem a devida orientação, o policial somente tinha ciência de qual era seu papel e o que lhe seria exigido no momento exato em que se deparava com uma atividade específica: “Não era comunicado. Nós eramos vacas que era... era, é... nem é vaca, mas... era tipo um cavalo que andava na carroça com a venda dos dois lado. Aí, chegando lá é que nós íamos ter ciência do que iam fazer” (Entrevistado 1).

Se, por um lado, o trabalho prescrito objetivava elencar as atividades a serem realizadas pelos trabalhadores, com os recursos materiais necessários à execução destas, por outro lado, as discrepâncias e os conflitos se manifestavam no real do trabalho. Isto porque é no real que ocorre o processo de interação, tanto com o trabalho em si quanto com as pessoas que dele fazem parte.

As relações entre os membros da corporação são assinaladas como condições conflitantes e características na PMGO. As relações com base na hierarquia militar contribuíram, em épocas anteriores, à total sujeição dos subordinados a seus superiores. Tal submissão ocorria, conforme os relatos, pela falta de conhecimento dos direitos. Assim, diante da desinformação, as práticas arbitrárias eram comuns:

Então, é... então a gente... num tinha o conhecimento do meu direito, eu não tinha. Às vezes... eu queimei minha mão todinha é [...] 3 horas fazendo apoio, no pátio do [...] Batalhão e não sabia que eu não, que aquilo ali daria até uma denúncia, uma reclamação que sobraria pra cabeça de alguém. Porque nós num, acha [...], nós e todos que queimaram, achava que aquilo ali era normal, que era é [...] tinha que ser aquilo! (Entrevistado 1).

A hierarquia, levada à risca, colaborou inclusive para a estratificação das amizades conforme a graduação, em determinada época, no seio da PMGO. Entretanto, a partir do ano de 2010, com a exigência de curso superior para ingresso na corporação, um policial mais informado sobre seus direitos passou a ser uma realidade. Além de trabalhadores mais conscientes acerca de seus direitos, observou-se também uma maior flexibilidade nas relações entre postos e graduações distintas:

Foi que a gente começou a evoluir! Evoluir como? Nós começamos a ter amizade na graduação superior. Porque naquele tempo a lei era a seguinte: Soldado com Soldado; Cabo com Cabo; Sargento com Sargento; Tenente com Tenente; Coronel com Coronel; Capitão com Capitão, né? Então assim, cada um na sua graduação. Eu não [...], momento nenhum eu poderia ser amigo do Tenente, né? (Entrevistado 1).

Tal achado acerca da hierarquia corrobora a discussão expressa por Galvão (2016). Para ele, a hierarquia não representa somente a divisão do trabalho de acordo com as competências e funções, mas especialmente a divisão social nas instituições militares.

Para contornar a segregação que esse princípio organizativo pode gerar nas relações interpessoais, o presente estudo revela a maneira que tropas especializadas o encaram como uma possibilidade. Nos cursos para ingresso nessas tropas, cada policial recebe um número pelo qual será chamado até a conclusão, deixando de lado os postos e as graduações. Assim, prima-se pela proximidade entre os integrantes, valoriza-se o desenvolvimento da confiança mútua para que todos realizem seu trabalho e preservem suas vidas e as dos demais. Portanto, a filosofia propagada é de que o risco é igual para todos, logo a hierarquia não é a prioridade, e sim a função técnica de cada policial: “É muito vantajoso! Porque você tira essas barreiras que às vezes distanciam. Que ali estão pessoas! Nós não podemos ficar preso a postos e graduações em situações de es... estressantes!” (Entrevistado 3).

Outro princípio organizativo e característico das instituições militares é o da disciplina. Esta regulariza, de acordo com Minayo & Cols (2008), o controle minucioso dos expedientes, das escalas de trabalho e da carga horária a ser cumprida. Contudo, os achados mostram que nem sempre esse controle é percebido como algo negativo pelos trabalhadores, em virtude das percepções de que ele é necessário e que se trata, na verdade, de ter ou não

perfil para adequar-se. Dessa maneira, acredita-se que o “bom” policial deve ter estilo para isso:

Porque, assim, eu acho que a Polícia Militar trabalha muito em cima, assim, de horário, né, da... de... de estar disponível e essas coisas, e eu não tenho muita dificuldade nesse sentido. É então me adaptei, não tive muita dificuldade, porque toda vida eu gostei de cumprir meus horários certo, fazer as coisa certa. Tanto é que não tenho nenhuma punição! (Entrevistado 2).

O risco é um outro aspecto apontado, nos relatos, como característico da atividade policial. Sendo as tropas especializadas, por possuírem maior treinamento para ocorrências de alta complexidade, direcionadas para atender às situações dessa natureza. Por isso, acredita-se que os militares empregados nestas unidades vivenciam maior nível de estresse. Entretanto, conforme pondera Minayo (2008), o risco é uma condição intrínseca à atividade policial. É considerado estruturante das condições de trabalho, estando este trabalhador consciente a todo momento do perigo ao qual está submetido. Além disso, o risco ultrapassa, indiscutivelmente, os limites da atuação profissional invadindo a vida pessoal.

Apesar do risco e do desgaste envolvidos na profissão, os relatos são de que nem sempre o reconhecimento na carreira é uma consequência natural. Ao contrário, a percepção exposta é de que mesmo abdicando muitas vezes da vida pessoal e familiar para se dedicar à atividade, a moeda de troca recebida se baseia em cobranças excessivas e em abandono do Estado: “O Estado não reconhece o que você faz por ele quando você abandona até a própria família pra atender o Estado, através dos seus administradores, e no final você fica sozinho! É isso aí que eu tenho a falar do meu trabalho” (Entrevistado 4).

Destaca-se, ainda, que o não reconhecimento no trabalho policial aparece também como queixa no estudo realizado por Ferreira (2016). Neste, assim como na presente pesquisa, registra-se o ressentimento dos policiais por não perceberem a consideração social e da instituição pelo cumprimento de suas tarefas. O que leva a inferir que a atividade policial é precursora do adoecimento de seus trabalhadores:

O Estado, através de seus representantes, te cobra demais! E não te oferece nada em troca! E uma vez que você fica com problemas judiciais ou até mesmo psicológico, o Estado te abandona! De uma forma que [...] você se sente [...] um nada! A gente pode resumir nisso aí (Entrevistado 4).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2014) pontuam que o sofrimento em decorrência das situações de trabalho se manifesta de maneiras variadas: comportamentos agressivos; excesso de preocupação com as circunstâncias laborais; sentimento de não reconhecimento, entre

outras. Em compensação à falta de reconhecimento dos administradores da Polícia Militar, mencionada pelos entrevistados, estes descrevem que, nas relações com outros policiais, há o sentimento de lealdade. Este é definido por eles como uma característica das corporações militares, através da qual se consegue consideração em qualquer lugar onde forem: “Que a polícia Calça 40! Ou seja, você é policial aqui, você é policial em qualquer lugar! Então, esses, por isso que a gente fala, a gente é um [...] a união nossa é lealdade, então isso é muito importante! (Entrevistado 5).

Uma especificidade assinalada como recorrente dentro da PMGO, na atualidade, refere-se aos policiais recém-ingressos nas fileiras da corporação. De acordo com os entrevistados, trata-se de um público que, muitas vezes, não possui identificação com a carreira e a utilizam apenas como trampolim para outro concurso público. A consequência disso reflete no sentimento de desvalorização por parte daqueles que acreditam terem escolhido a profissão por “vocação”, bem como nos prejuízos observados na prestação de serviço à sociedade:

Se a Sra. pegar a ficha dele, nunca deu uma cadeia, ele nunca deu uma cadeia! Ele nem sabe o que é isso! Mas ele só quer estudar! E a PM paga isso pra ele, e ele vai embora! E quem de fato tá aqui ela não valoriza, infelizmente! Por falta de administração! E isso prejudica! (Entrevistado 4).

## **4.2 Dificuldades Encontradas e Estratégias para Lidar**

### **4.2.1 Descrição dos resultados.**

Ainda acerca das dificuldades enfrentadas pelo policial militar, os entrevistados ponderam a respeito do sentimento de não haver uma amizade entre eles, e que a ideia de família miliciana nunca existiu, de fato, na instituição:

É ele [policial militar] sentir que ele não tem amizade dentro do quartel, o quartel é [...], não é aquele, é profissionalismo, não. É, nós não somos aquela história do, que muita gente fala: ah, irmão, irmão, família miliciana! Isso não existe! Não existe! Ela não existe, isso nunca existiu! (Entrevistado 1).

Contam também que colaboram nesse sentido algumas Praças que “travam” o serviço, pois, por possuírem uma graduação acima, muitas vezes, têm a necessidade de mostrar autoridade aos demais, o que acarreta prejuízo no desenvolvimento das operações:

Mesmo sem querer mostrar que é autoridade, ele quer mostrar que tudo passa [pela] própria mão dele. Então, quando tem que prestar conta pro maior, pra graduação acima dele, ele quer, [...] ele faz aquela prestação de conta e quer mostrar que ele tem controle! Sobre tudo! Mesmo que [o que] ele controle seja um prejuízo para o serviço, para o desenvolvimento das operações, pro desenvolvimento do Batalhão, mas ele quer segurar. Então é isso! (Entrevistado 1).

Ainda para os entrevistados, os maiores inimigos da Polícia Militar são seus componentes, visto que as situações que ocorrem dentro do quartel podem, inclusive, culminar na prisão do policial:

A Polícia Militar, o maior... o maior inimigo da Polícia Militar são os componentes da Polícia Militar. É... o policial sofre mais dentro do Quartel do que fora do Quartel. Ele passa por situação mais perigosa dentro do Quartel do que fora do Quartel. Mas como mais perigosa? Uai, eu posso falar uma coisa prum alguém, meu superior imediato, que ele pode levar aquilo como um desacato e pode me levar pra Corregedoria! E me prender! E no mínimo eu lá, eu vou ficar 60 dias preso até eu conseguir uma *habeas corpus* (Entrevistado 1).

Além disso, a falta de equipamentos e materiais para o desenvolvimento do serviço também representa uma dificuldade:

No nosso caso, hoje, na atualidade, [...] é a tecnologia, [...] tipo, a gente usa muito computador, aí o sistema de internet é fraco, entendeu, assim, às vezes falta material, tipo relatório, e até mesmo veículo, também, pra meio de transporte. A dificuldade maior é essa (Entrevistado 2).

Em alguns momentos, os recursos disponíveis para o trabalho são inferiores aos do agressor, o que deixa os policiais em situação de desvantagem. Diante de circunstâncias dessa natureza, procura-se minimizar mediante treinamentos:

Na nossa atividade e, às vezes, assim, os seus recursos são, é, vamos dizer, em algumas situações, inferior ao do agressor, vamos dizer assim, né? Que a gente tá passando por uma fase de reaparelhamento, né? Tendo em vista que a criminalidade tá só... melhorando... aperfeiçoando, melhorando seu poder é... bélico, né? Então isso aí coloca a gente numa situação de desvantagem, mas a gente tenta minimizar isso com treinamento, com... melhorando as técnicas e tendo maior controle daquilo que se está fazendo, pra poder diminuir isso! (Entrevistado 3).

Quanto ao trabalho do policial militar nas ruas, os entrevistados apontam aquelas situações em que têm de lidar com autoridades, ou amigos destas, principalmente durante abordagens de trânsito: “Porque eu trabalho com a classe média e alta! Essa é, né? É a classe

de autoridade! [...] Então isso aí... tem gente que não é nem autoridade, mas ela é amiga do Comandante-Geral, ele é da... da Casa Maçônica do Comandante-Geral” (Entrevistado 1).

Ainda sobre a lida com o público civil, queixam-se da falta de respeito para com Polícia Militar e a autoridade policial. Além disso, observam que muitos entendem o trabalho do policial como uma maldade intencional, chegando a questioná-lo quando são abordados:

Quanto ao público... assim... o pessoal em si, hoje em dia, assim, em se tratando das pessoas, né, dos civis, é... tá tendo uma certa dificuldade, assim, porque a Polícia Militar, hoje, ultimamente, assim, ela tá perdendo muita, muito a moral, né? [...] Falta de respeito mesmo! De... de respeito com o policial, né? Em termos de... é... assim, autoridade, tirar um pouco da autoridade do policial. Pessoas... civis, pessoas ou até mesmo os próprios condutores, né? Às vezes fala pra gente: Ah, mas pra quê isso, né? Vocês estão sendo rígidos demais! Né? Igual é, as pessoas hoje em dia, elas, é igual pra gente, a gente aborda pessoas, elas quer justificar o erro delas numa coisa que não justifica, no meu ponto de vista! [...] É nesse sentido. Os condutores vê, aí eles vê o nosso serviço como um... tipo assim, que num é... tipo é como maldade, né? Como se fosse você uma maldade que a gente quisesse fazer. Né? (Entrevistado 2).

Os entrevistados também observam que, nas audiências de custódia, a palavra do civil, inclusive, vale mais que a do policial. Dessa forma, defendem que os Direitos Humanos “estão acabando” com a Polícia Militar, e que, em algumas situações, a própria Instituição generaliza e não confia em seus subordinados:

Essa audiência de custódia, se um... se um cara, um preso lá quiser te condenar, se ele souber dum trem desse, é fácil! Né? Porque cê prende ele, algema ele, fala não, hora que na frente do juiz fala: Não, ele me bateu! Aí sem prova até então, sem coisa o policial já tá condenado praticamente. Isso... isso pra mim que é um absurdo! Mas, assim, que eu acho que hoje em dia a Polícia Militar tá perdendo muito, assim, espaço! Né? Igual eu falei pra Sra., essa questão de Direitos Humanos aí tá acabando com a Polícia Militar! Assim, a gente sabe que, que dentro da Corporação também não tem, assim, lógico, né? Como todas empresa, né? Existe as pessoas que... que caminham pro lado errado, porém eu acho que não é o ideal você condenar um grupo de pessoas em si, em geral, né? (Entrevistado 2).

Os entrevistados também lamentam a questão que eles mesmos trouxeram, de que a palavra do civil vale mais que a do policial, pois a princípio acreditam que deveria se considerar que a palavra deste tem fé pública:

Eu acho que a Polícia Militar deveria ter essa, é, esse tipo de... não perder isso aí, né? Principalmente assim questão do... é, do nosso serviço em si, do nosso serviço em si, a gente... hoje a palavra do civil tá valendo mais do que a nossa! Aquele negócio de que a nossa palavra tem fé pública, cabô! Cabô!

[...] A Instituição também apoia esse tipo de coisa, porque se chegar uma denúncia na Unidade da gente, é igual eu tô falando pra Sra., já vai. Ainda, a gente ainda vê que tem certos Comandantes que ainda falam é... é... ainda é do sistema, fala: “Não, peraí, tudo bem, tem que averiguar? Uai então vamo averiguar!” Mas, a princípio, o aqui, policial, né, tem direito, tem fé pública ainda! (Entrevistado 2).

Os entrevistados acreditam que, em virtude de uma inversão de valores que observam na sociedade, eles precisam mostrar o serviço realizado, trazendo a sociedade para o lado da Instituição. Explicam ainda que algumas ações já realizadas com esse intuito contribuíram no sentido de lhes trazer satisfação e reconhecimento. Além disso, consideram importante levar ao conhecimento da população o profissionalismo que possuem, o que auxilia a desconstruir a imagem de truculência que lhes é atribuída:

Então, é... nós temos hoje a necessidade de mostrar esse serviço para a sociedade, pra trazer a sociedade mais pro nosso lado! No momento de inversão de valores que nós vemos é... por parte da imprensa e por parte da sociedade, nós tentamos vender essa imagem! Mostrar, não vender, porque mostrar uma realidade! Então nós temos essa... e temos feito esse trabalho hoje voltado para... para o social, voltado pra trazer a população para conhecer a nossa Unidade, nos tem... nos dado, assim, uma satisfação maior no nosso serviço e também é o reconhecimento que é algo que a gente praticamente não vê! Né? Da população para com a Instituição Polícia Militar. Então a gente tem tentado trabalhar isso! Então nós temos feito muitos trabalhos hoje voltados pra isso e muitos outros projetos que são desenvolvidos para que as pessoas conheçam o nosso trabalho! [...] De quebrar essa distância para que as pessoas vejam: Não, ali tem profissionais altamente treinados, mas que também sabem lidar com a população! Né? Não ser assim, nós temos que ter essa imagem de... de, não, nós somos truculentos isso e aquilo outro! Não, pelo contrário! Nós queremos mostrar que nós somos profissionais naquilo que fazemos e também sabemos lidar com... com a população, com o público civil! (Entrevistado 3).

Além disso, os entrevistados afirmam que por receio das consequências e pela falta de apoio, que parte tanto da instituição quanto da sociedade, muitas vezes, os policiais podem deixar de cumprir seu papel:

Uai, traz só ruim, né? Coisas ruins, porque, assim, pra... pra começar, só do cara ter é... já ter uma denúncia falsa dessa, vamos supor que seja falsa, é... já é uma condenação pro policial, porque no horário de folga o cara tem que ser ouvido! O cara tem que deslocar da casa dele, né? Então, assim, já é um, já é uma condenação, querendo ou não, independente do resultado que vai ter! [...]Então, e... e com isso aí vem a sequência dessas ações, que... que seria, o policial na rua deixar de fazer muitas coisas porque, opa, hoje em dia, sinceramente, dá medo de abordar! Não medo de, da abordagem, dá medo de abordar, da consequência que pode ter! [...] Entendeu? Porque, assim, cê aborda o cidadão, se o cidadão falar: “Não, eu fui abordado pela

viatura tal, ali, e eles me bateu!” Né? Por consequência de alguma coisa, sei lá o que pode acontecer, o... o cidadão tem capacidade de fazer isso: “Ó, eu vou prejudicar esse policial!” (Entrevistado 2).

Nesse sentido, contam que podem ocorrer omissões por parte dos policiais em suas ações, visando, dessa forma, evitar penalidades decorrentes do trabalho:

Porque se você é... é, tipo assim, até tem uma frase que a gente comenta assim: Eu nunca vi ninguém ser punido por omissão, mas, por excesso, já! Entendeu? E... e ela... e isso, a gente, lógico, sem fugir da... da responsabilidade, mas que tem certas coisas que você percebe que, pelo tirocínio do policial, né? Assim, então não é que vai acontecer uma ação na sua frente e você vai deixar de agir, não é isso, mas tem certas coisas que você percebe pelo tirocínio do policial (Entrevistado 2).

Queixam-se de que o emprego de tropas especializadas em situações administrativas ou operacionais na rua podem comprometer situações em que somente as especializadas teriam o preparo adequado para solucionar uma ocorrência:

Igual já aconteceu várias vezes, hoje felizmente já diminuiu bastante, mas que a gente acaba fazendo, tinha que ficar o dia inteiro, resolvendo às vezes situações ou administrativas e operacionais na rua, se pegar a tropa e ficar o tempo inteiro, e, por ser uma escala 24/72, e a maior parte, assim, as estatísticas comprovam que as ocorrências de vulto ocorrem no período noturno e no interior, muitas das vezes. Aí você passou o dia inteiro numa situação desgastante e ainda no período noturno ir atender uma ocorrência no interior ainda! [...] Eu sempre falava: Olha, vai chegar um momento que nós vamos ter que acionar a folga, o pessoal da terceira folga, porque o... a equipe de serviço não vai ter condições de operar! Porque estava desgastante. [...] Então onde que estão os policiais mais, melhores treinados, mais especializados para situações de maior complexidade! Então, se essa resposta falhar, nós não temos outra opção! (Entrevistado 3).

Os entrevistados expõem as formas como lidam com as dificuldades que encontram no trabalho. Muitas vezes optam pela “adaptação à chefia”, pois acreditam que se manifestarem o que pensam terão sofrimento:

Adaptação ao meu chefe! Não interessa quem ele seja! Eu sou um calame [camaleão] [...] é... igualzinho àquele animal que transforma de acordo com a paisagem! Quê, que acontece? Quando eu não conheço um chefe, mesmo que ele seja um Sargento, 3º Sargento, quando eu não conheço e que eu vou trabalhar com ele, eu já pergunto qual que é o pensamento dele: “Quê que o Sr. Gosta, chefe? Quê que o Sr. quer que faça? Que vamos trabalhar nós dois nessa viatura hoje, aqui... Sr., Tá... que velocidade que o Sr. quer? Né? Velocidade de percurso e tal... essas coisa...né? [...] Adaptar à maneira! Mesmo que eu, toda semana eu trabalho com 7 pessoas diferentes, eu trabalho com 7... comportamento. Porque se você não adequar e colocar o seu pensamento nessa história, só dá sofrimento! (Entrevistado 1).

Também explicam que a escolha pela adaptação muitas vezes acontece pelo fato de alguns superiores serem “irreversíveis”:

Mas a gente vê que... que tem dificuldade de... de... é... com certos superiores, porque tem cara, parece não tem como se adaptar a ele! Tem cara que é irreversível mesmo, não tem, é muito difícil! O trem tem que ser do jeito dele e pronto e aí acabô! [...] Uai, procuro o máximo possível assim fazer da [...] pra num, pra evitar algum tipo de problema procuro fazer o máximo possível, que dá pra fazer! (Entrevistado 2).

Dessa forma, alguns entrevistados esclarecem que, diante de situações nas quais consideram ser impossível se adaptar, uma das formas encontradas para lidar com elas é o esquecimento, e, quando possível, tentam reclamar, mesmo sendo poucas as vezes em que consideram ser escutados:

A que dá para adaptar, né? Procura adaptar e as que não dá a gente, eu procuro esquecer, assim, vou levando! Acho que é a melhor forma, não tem, aquela que não tem como a gente voltar, né, reverter a situação, e aquelas que a gente tem condições de pelo menos tentar reclamar, né, alguma coisa! A gente procura fazer! (Entrevistado 2).

Outros, reservam-se o direito do silêncio e se utilizam da psicoterapia para se expressarem: “Eu me reservo no direito do silêncio! E expresso com a Tenente (psicóloga que o acompanha). Resumo nisso!” (Entrevistado 4).

Os entrevistados também revelaram que procuram maneiras de se motivarem no trabalho, buscando obter satisfação através de uma maior interação entre o grupo. Assim, estendem a convivência para outros espaços, fora do ambiente laboral, seja por meio de atividades físicas, momentos com as famílias ou até mesmo a busca espiritual:

Essas dificuldades assim, a gente tenta lidar tentando, como se diz, uma descontração maior ali no... no serviço de... de ter aquela maior interação entre...) entre o efetivo, de fazer alguma coisa ali pra poder buscar é... sim, motivar, buscar...) gerar essa sensação de...) de satisfação, né? Porque se a gente for focar nos pontos negativos, a gente vai só se fechando e, consequentemente, colocando em risco a sua vida, a dos demais! Então você tem que tentar focar nos... nos pontos positivos que a função, que unidade te... te proporcionam, né? E buscar naquilo, né, buscar crescer dessa forma pra não... não, como se diz, ir olhando pro buraco e acabar entrando pra dentro do buraco. [...] Procurar integrar o grupo, procurar fazer alguma coisa fora pós-serviço envolvendo aquele grupo também [...]. [...] Muita gente procura fazer um... se reunir, família, procura... por exemplo, um futebol de final de semana, onde o pessoal de folga também vai pra Unidade e há aquela interação! Então a gente tenta procurar isso, né? [...] Vários policiais acabaram é... tendo uma questão espiritual que o aproximasse nele mais de

uma... vamos dizer, de uma satisfação, uma paz interior! Então, assim, eu vi um crescimento do... do público evangélico nessa... nessa atividade também, que espiritualmente ele acabava buscando uma palavra, esse crescimento, esse fortalecimento! (Entrevistado 3).

Expõem-se que essa busca espiritual se mostra uma opção diante de situações no trabalho em que os policiais se sentem contrariados e já não têm poder para resolvê-las:

É interessante, é, não sei se vem ao caso, mas eu não posso fugir disso. A, a minha, eu sou um camarada... não sou religioso, tenho minha religião, sou evangélico, creio em Jesus, creio em Deus. Então, não que isso aí me deixa pacífico em relação a tudo. Tem também... às vezes as opiniões contrárias a muitas coisas que fico contrariado, fico às vezes revoltado, gostaria que fosse de forma diferente, mas às vezes não tenho poder pra tá mexendo nisso. Então eu deixo tudo por... pela mão de Deus e creio na justiça Dele! Mais cedo ou mais tarde, vai ser feita! (Entrevistado 5).

#### 4.2.2 Discussão.

As dificuldades apontadas pelos policiais militares entrevistados, referentes ao dia a dia de trabalho, são as pertinentes às relações interpessoais na instituição, à falta de recursos materiais e de equipamentos adequados para execução do serviço, à lida com o público civil, às consequências das audiências de custódia e à falta de apoio da instituição.

Os problemas referentes ao relacionamento interpessoal englobam o sentimento de falta de companheirismo e os entraves causados pela hierarquia. Assim, relatam a dificuldade de estabelecer amizades no quartel e a necessidade de algumas Praças para manter o controle de seus subordinados. Exigindo-se o controle, a prestação de contas, para mostrar a autoridade, muitas vezes, o prejuízo causado em virtude dessa prática atinge as operações a serem desenvolvidas e todo o trabalho do Batalhão.

Quanto à falta de equipamentos, os relatos trazem queixas relacionadas à precariedade da tecnologia, como o sistema de internet que não atende à real necessidade do trabalho, bem como a falta de veículo para transporte. Além disso, em determinadas situações, os recursos bélicos disponíveis para a atuação do policial são inferiores aos do agressor, deixando esses trabalhadores em situação de desvantagem e aumentando seu risco de vida. Diante disso, há a tentativa de minimizar a desvantagem através de treinamentos, além de reivindicarem, inclusive o não emprego de tropas especializadas em ocorrências triviais, para que possam direcionar a atenção a esse aprimoramento.

Tendo em vista que a criminalidade tá só... melhorando... aperfeiçoando, melhorando seu poder é (...) bélico, né? Então isso aí coloca a gente numa situação de desvantagem, mas a gente tenta minimizar isso com treinamento,

com... melhorando as técnicas e tendo maior controle daquilo que se está fazendo, pra poder diminuir isso! (Entrevistado 3).

A lida com o público civil é uma realidade na atividade policial. É a quem serve e de quem recebe críticas. A percepção dos entrevistados é de que, atualmente, vive-se uma inversão de valores na sociedade, o que conduz, segundo eles, à falta de respeito com sua autoridade; ao desmerecimento sobre sua atuação em abordagens realizadas; ao descrédito à sua palavra nas audiências de custódia. De forma que, a própria instituição deixa de lhes fornecer respaldo nas ocasiões em que mais necessitam, o que pode também refletir na prestação de serviço à sociedade pelo receio de penalidades a que ficam sujeitos.

Porque se você é... é, tipo assim, até tem uma frase que a gente comenta assim: Eu nunca vi ninguém ser punido por omissão, mas por excesso, já! Entendeu? E... e ela... e isso a gente, lógico sem fugir da... da responsabilidade, mas que tem certas coisas que você percebe que, pelo tirocínio do policial, né? (Entrevistado 2).

Tal constatação feita pelos entrevistados condiz com o observado no estudo de Muniz (1999), no qual os policiais ressentem o fato de sempre serem mal-interpretados pela sociedade em virtude de suas ações. Esse julgamento e desconhecimento do senso comum acerca do papel da Polícia Militar pode fomentar o receio e a insegurança desses agentes nos momentos de tomada de decisão, colocando-os em risco.

De acordo com a psicodinâmica do trabalho e conforme apresentado no segundo capítulo, para lidar com as adversidades do dia a dia de trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas ou a mobilização subjetiva. Os policiais militares entrevistados lançam mão das seguintes estratégias de defesa para lidarem com as dificuldades encontradas: adaptação à chefia; esquecimento daquilo que não conseguem mudar; reservar-se ao direito do silêncio; busca espiritual. Observa-se que se tratam de estratégias de adaptação ou de exploração, pois são modos de negação do sofrimento e de submissão aos desejos da organização. Essa forma de enfrentamento pode, como pontuou Mendes (2007), tornar-se um impeditivo à emancipação e à mudança desses trabalhadores e dos seus contextos de trabalho, levando ao agravamento de seu sofrimento em virtude da alienação a que se submetem.

Tem também... às vezes, as opiniões contrárias a muitas coisas que fico contrariado, fico às vezes revoltado, gostaria que fosse de forma diferente, mas às vezes não tenho poder pra tá mexendo nisso. Então eu deixo tudo por... pela mão de Deus e creio na justiça Dele! Mais cedo ou mais tarde, vai ser feita! (Entrevistado 5).

Outras formas mencionadas pelos entrevistados se caracterizam como estratégias de proteção, à medida que os auxiliam a suportar as adversidades encontradas, a saber: criar um clima de motivação e satisfação no trabalho; e buscar uma maior integração do grupo dentro e fora do contexto de trabalho.

Então você tem que tentar focar nos... nos pontos positivos que a função, que unidade te... te proporcionam, né? E buscar naquilo, né, buscar crescer dessa forma pra não... não, como se diz, ir olhando pro buraco e acabar entrando pra dentro do buraco. [...] Muita gente procura fazer um... se reunir, família, procura... por exemplo, um futebol de final de semana, onde o pessoal de folga também vai pra Unidade e há aquela interação! Então a gente tenta procurar isso, né? (Entrevistado 3).

### **4.3 Vivências de Prazer ou Sofrimento no Trabalho**

#### **4.3.1 Descrição dos resultados.**

Quanto às vivências relacionadas ao trabalho, os policiais entrevistados expõem que se sentem satisfeitos quando têm liberdade para executar um serviço, sendo produtivos para o Batalhão e para a tropa. Entretanto, lamentam que nem sempre o que fazem satisfaz a chefia:

No meu serviço, quando eu executo ele, que eu tenho liberdade de executá-lo e que eu faço pra quê? Pra melhor, para o meu Batalhão ou pra tropa, é... eu sinto que aquilo é um... é uma coisa boa porque eu fui produtivo, né? É... até me satisfaz, mas às vezes não satisfaz meu chefe! (Entrevistado 1).

Chamam a atenção, também, para a situação em que determinados serviços até poderiam levar soluções prontas, porém existem chefes que não aceitam, pois querem dar a permissão antes:

Aí eu conseguia desenvolver um trabalho pro bem do Batalhão! Mesmo tendo a responsabilidade comigo, porque o dia que eu também, que eu não conseguia essa responsabilidade, eu batia na porta dele: chefe, tá acontecendo isso, isso, isso... já pulou minha alçada! Eu sabia que eu tinha um cara firme ali, falava: não, deixa comigo que eu vou resolver esse trem procê! Hoje é o contrário, hoje se tenho possibilidade de entregar um serviço realizado, feito, rápido e trazer para o meu Comandante, é... a solução já pronta, resolvida... não! Eles não aceita... Eles querem que primeiro passe o pro [...], espere, fique calmo, espera ele chegar no Quartel 8 horas e só depois das 8 horas que [...] depois de comunicar eles, eles me dar permissão é que eu possa fazer! Só que eu perdi tempo! (Entrevistado 1).

Outra forma de se sentirem felizes em relação trabalho que desempenham, de acordo com os relatos, está relacionada aos momentos em que os policiais se sentem úteis para a sociedade, mesmo percebendo que muitos não os reconhecem dessa maneira:

É... assim, particularmente eu... eu me sinto assim, é, como se diz, eu me sinto feliz assim do... do trabalho, porque principalmente na minha área, é, às vezes, pra muita gente pode pensar: “Ah, isso aí não é muito, não é muito útil”, mas eu... eu acredito que meu serviço é muito útil, sim, porque a gente fiscaliza veículos, né? Então pessoas condutoras e dentre esses condutores existe aqueles que querem fazer uso de bebida alcoólica, excesso de velocidade, às vezes a pessoa não tem, não é habilitada pra aquele tipo de veículo e quer conduzir [...] então, eu acredito que isso reduza muito assim... acidente, trânsito, uma vítima fatal, né? Então contribui com a sociedade, eu, assim, nesse ponto eu... eu acho muito útil! [...] Entendeu, assim, eu gosto de me sentir útil! Eu gosto de... de tá disponível, tá... tá em condições de fazer as coisas! Eu não gosto de ficar parado! Entendeu? Se o dia que eu me sentir inútil, aí eu acho que pra mim esse vai ser... vai ser pior coisa. (Entrevistado 2).

Os entrevistados defendem a ideia de que aqueles que escolheram ser policiais militares por “vocação” são apaixonados pelo que fazem. Além disso, argumentam que a carreira possibilita, atualmente, um bom padrão de vida às famílias:

Pra mim falar a respeito do meu trabalho, primeiramente, eu sou um apaixonado! Sou apaixonado! Eu entrei por vocação policial militar! Mesmo porque, simultaneamente, a esse concurso que eu fiz pra Polícia, eu passei em vários concursos... na época, no ano de 94, o salário era... a perspectiva nossa aqui não era tão boa! Não tinha viaturas, não tinha armamento! Hoje, não! Hoje você tem uma viatura nova, tem um armamento excepcional, cê leva um colete pra casa, cê já tem na sua carreira ali uma perspectiva de chegar em algum... alguma graduação ou até mesmo um posto, onde você poderá dar um padrão de vida bom pra sua família! Você poderá ter uma vida boa, aposentar tranquilo! Na época não tinha isso! Eu sou um policial, vocacional! Não aqueles que entrou aqui pra... pra... pra arrumar mais um emprego, pra ter estabilidade financeira. (Entrevistado 5).

Quanto à vivência relacionada ao prazer no trabalho, observa-se mais em policiais que compõem tropas especializadas. Os entrevistados explicam que, apesar de não ganharem nada a mais para trabalharem nestas unidades, os que ali estão se sentem altamente motivados, pois percebem que o treinamento que recebem garantem um trabalho bem-feito:

Não, no trabalho em si, assim na... falar dessa unidade, assim, as pessoas são altamente motivadas, né! Por quê? Você não recebe nada a mais por trabalhar numa unidade dessa. Então a satisfação em ver o seu trabalho bem-feito, inteiro, essa... assim, de tudo aquilo que você treinou está sendo executado e, comprando, né, essas premissas de salvar vidas e aplicar a lei,

então, é gratificante! Né, então esse efetivo acaba tendo esse diferencial, né? (Entrevistado 3).

Noutro sentido, os policiais de tropas especializadas também costumam, conforme os entrevistados, ter mais dificuldades em obter o reconhecimento por ato meritório. Isso porque a atuação destes, geralmente, é justificada no treinamento que recebem, sendo inclusive mais cobrados quando há um desdobramento judicial. Acrescentam que essa falta de reconhecimento leva à desmotivação e frustração, interferindo até mesmo na escolha de novos integrantes por tais unidades:

Aquela motivação vai fazer com que ele procure melhorar cada vez mais! Ela fazia o contrário, né? O profissional muito qualificado, ele tinha um reconhecimento desproporcional! Né? Sendo que se eles, vamos dizer, numa hora de uma... uma, é... uma ação judicial, por exemplo, você, durante o desempenho da sua função, você acabou chegando a responder por um processo em razão daquilo, lá isso vai ser dosado de forma diferenciada! De que forma? Forma única: “Você é muito especializado, não cabia esse tipo de atitude!” Vamos dizer assim. Então vai ser dosado diferenciado, se fosse um que tivesse menos qualificação, talvez seria relevado! Agora, na Instituição é visto é diferente! Você ao invés de reconhecer, você faz é... é tratar de forma diferenciada. Fala: “Não, ele é treinado pra isso! Então não houve ato meritório em razão disso!” Então são coisas que fazem com que desmotivem a... a tropa, desmotive aquele profissional que... que hoje nós até temos dificuldade em... em ter alunos interessados em ingressar num curso que habilita a trabalhar em nossa Unidade! Consequentemente, daqui um tempo não vai ter ninguém pra atuar em especializada! Porque a própria Instituição trata de... de frustrar ele! Eles falam: Não, pra quê que vou trabalhar lá, se eu não vou ter incentivo nenhum? (Entrevistado 3).

Lamentam, também, a falta de companheirismo na Polícia Militar, chegando a considerar a convivência entre policiais militares mais difícil que a lida com os bandidos:

O difícil não é os bandido na rua, o difícil não é as vítimas fatais ou vítimas graves que a gente encontra na rua, o difícil é a convivência entre nós, policiais militares. Porque a gente é... o Quartel, ele é um... um serviço normal, não! É um serviço que todo mundo acima de mim é meu chefe! É meu dono! Se um policial, se um chegou lá, não interessa se ele chegou lá: Ei, entre nessa viatura, vamo ali... Eu vou! Eu não posso falar pra ele que eu não posso! Primeiro eu tenho que ir, cumprir a ordem! (Entrevistado 1).

Assim, acrescentam que, como não há companheirismo, as relações são baseadas em quem manda e quem obedece:

Então é o seguinte, [...] não existe companheirismo na Polícia Militar, não existe esse negócio de irmão! Ô irmão! Aquele tratamento de irmão, não

existe! Existe quem manda e quem obedece! Não importa a graduação dele, quem manda e obedece! Né? (Entrevistado 1).

E reclamam que, por não poderem expor seus pensamentos para às chefias, o sentimento da tropa é de que são escravos:

Porque se você não adequar e colocar o seu pensamento nessa história só dá sofrimento! [...] Nós sabemos, na Polícia Militar, que nós somos escravo branco! Esse é o sentimento da tropa! Nós somos... escravos brancos! Eu acho que a única que não foi abolida na escravatura foi os militares! Não pegou a gente! (Entrevistado 1).

Ponderam sobre a fragilização dos policiais militares perante a realização da audiência de custódia, sendo que muitos trabalham com medo de efetuar uma prisão e, em razão disso, obter uma sindicância:

É porque a primeira conversa com o juiz fala pro [...] preso é essa: “Judiam do Sr.? Fizeram alguma coisa violenta contra o Sr.? Eles te trataram bem? É [...] o Sr. tem alguma coisa a reclamar dos policiais que prenderam o Sr.?” Aí eu pergunto pra Sra.: eu tenho que esperar honestidade do bandido? Então o que acontece muito com os policiais ainda que piora a situação deles, do que da minha, é que... hoje eu faço uma prisão com medo! De chegar lá na audiência de custódia o juiz mandar instalar uma sindicância e me indiciar! (Entrevistado 1).

Relatam também o sentimento de frustração e insatisfação diante da falta de recursos materiais ou humanos, bem como por serem empregados em funções aquém da atribuição:

Em alguns casos, vamos dizer, há frustração em razão de querer fazer mais e às vezes não... não ter essa condição, por enes fatores, seja é... seja logístico, seja da... do desvio de função que, infelizmente, pela falta de efetivo a gente acaba fazendo funções que não são nossa! Né? Por exemplo, ter que sair pra um patrulhamento, ter que fazer às vezes determinado tipo de serviço que não é atribuição nossa, né? Então isso aí às vezes gera um certo... uma certa frustração de você, altamente treinado, e fazendo o que todo mundo faz! [...] Então são situações assim que às vezes você fica sobrecarregado, fazendo algo que não era sua atribuição. [...] Então é uma preocupação que nós temos, isso aí gera desgaste, gera desconforto na tropa, gera é... insatisfação, né? Gera! Em razão disso, de ter que fazer por essa falta de efetivo, é de... necessidade de ter que fazer esse tipo de serviço, então acaba gerando esse... esse desconforto. (Entrevistado 3).

Queixam-se, além disso, de que a falta de reconhecimento da instituição pelo trabalho prestado leva ao sentimento de frustração:

Retorno que eu falo é em termos assim, é você faz mais pra Instituição do que ela faz por você! Então essa visão de que você não você fez até aqui,

daqui para cá você tem sua vida! Enquanto você tá lá você faz, porque você achar que você, tudo aquilo que você tá fazendo vai ter, vamos dizer, uma... um retorno, vamos dizer, em termos de ah, uma... uma medalha, uma promoção, alguma coisa... não, você só vai se frustrar! Né? Cê tem que fazer seu trabalho porque você é um profissional, você entrou na Instituição, prestou um concurso público por aquilo! Mas esperar que vai ter mais do que aquilo? Não vai ter! [...] É frustrante! Hoje em dia, assim, eu já tenho uma percepção totalmente diferente, mas ao longo dos anos, por ter passado, assim, é mesmo não às vezes sendo situação comigo, mas eu sentia pelos companheiros! De não ter, porque a gente sabe, poxa! Poderia ter sido reconhecido! Eu já tive situações assim, onde chegava de uma situação... e quando chegou na Comissão de [...] de Medalhas, falou: “Não, são treinados pra isso”. Aí cê fala: “Poxa”! Mais um motivo pra reconhecer aquele trabalho, né? (Entrevistado 3).

Os entrevistados narram que a relação com outros militares já lhes trouxe traumas. Assim, em virtude das ofensas experimentadas e do sentimento de terem sido usados e manipulados por seus superiores, optaram pelo afastamento das interações nesse meio. Expõem também que, atualmente, limitam-se ao cumprimento das ordens que recebem:

Não há relação entre eu e outros militares! Porque eu tenho trauma dos militares! Não poderia ser... geral! Alguns me ofenderam demais! [...] Eu fui manipulado, a trabalhos árduos, e não fui recompensado e no final, traído, e isso me trouxe um trauma muito profundo! Então hoje não tem familiaridade entre eu e policiais militares! [...] Assim, quando você é... entra na Polícia Militar, você conhece um outro mundo, bem diferente do seu, e isso te traz alguns... algumas grandiosidades que não são verdadeiras, e uma vez que você fere alguns princípios, cê é descartado! Como papel higiênico! E isso demanda um grande tempo pra você se recuperar. Então isso causou um trauma muito grande dentro de mim. [...] A Polícia Militar é comandada por Coronel, uma vez que você tá no... nesse ciclo de Coronel, você sente protegido! Mas você só é usado, nada mais que isso! Foi o que aconteceu comigo. Mas eu venho recuperando devagar aí, mas ainda não tá no momento bom não. Hoje eu não tenho vínculo com nenhum militar, não, cumpro as minhas ordens como tem que ser feito. Nada mais que isso. (Entrevistado 4).

Esclarecem que essas relações de manipulação, por parte dos administradores da Polícia Militar, interferiram no modo como passaram a realizar o trabalho, causando sentimento de culpa e de omissão por fazerem pouco pela Instituição:

Só que eu tenho muito mais pra dar à Polícia Militar do que eu dou hoje. [...] Eu me sinto culpado de fazer tão pouco pela PM! Eu tenho capacidade de dar muito mais pra PM, mas os administradores de hoje, eles só querem isso que eu faço! E isso me prejudica, porque eu não sou assim! Eu acho que eu, dentro da Polícia Militar, eu deveria levantar a bandeira dela igual eu fazia, até o fim! Mas com verdade, não com mentira! Porque isso... é repugnante! Isso é complicado! [...] Mas eu não sou o que eu fui! E jamais vou voltar a ser o que eu era! [...] Eu não fui formado assim! Eu fui formado que eu

preciso manter a ordem pública com o menor aparato que tiver! Eu preciso fazer aquilo acontecer! Eu fui treinado pra fazer acontecer! Só que no final eu fui traído! Eu fui traído, eu caí num abismo, eu venho me recuperando com muita dificuldade! E a minha recuperação não é 100% porque dentro de mim eu me sinto omisso para a segurança pública! Eu sei que eu tenho capacidade de ser muito mais que eu sou hoje! (Entrevistado 4)

A falta de apoio dentro da Instituição é sentida pelos entrevistados como um prejuízo para si e para a sociedade:

A gente precisa disso, a gente precisa do apoio dos oficial superior pra trabalhar! Quem paga o preço? Nós e a sociedade! Entende? É isso que a gente precisa! (...) A única coisa que me prejudica é isso, que eu poderia dar mais e eu não dou! Mas eu vou trabalhar e entender o seguinte: eu sou só um funcionário público, eu não sou o homem que eu era! (...) Eu me coloco no lugar das pessoas, porque eu vivi isso! Eu fui treinado pra isso! E isso me prejudica, porque antigamente eu me colocava e resolvia, hoje eu me coloco, sofro, morro e não posso fazer nada! Porque não temos mais o amparo que tínhamos! Estamos sozinhos! Resumindo é isso (Entrevistado 4).

Declaram se sentir tristes quando são preteridos em momentos de ascensão na carreira. Isso porque, segundo os entrevistados, a Instituição os retira do Quadro de Acesso à Promoção antes mesmo de uma decisão judicial, nos casos em que respondem a algum processo em função da atividade:

Me sinto triste por ter sido preterido, ter sido esquecido, ter sido abandonado, literalmente pela Polícia com relação a meu, à minha ascensão na minha carreira o qual eu sou merecedor e muito merecedor! É... então eu lamento muito, lamento pela Polícia! [...] Eu perdi já duas promoções onde vários policiais militares que de longe nunca nem mereceriam ser promovidos, pessoas respondendo é situações até do Código Penal Brasileiro aí, até (...) até Artigo de estupro! Pessoas que até cumprindo pena foram promovidos e eu nunca fui apenado em nada! Nunca passei uma situação de um... uma transgressão ou um crime que ferisse o pundonor policial militar ou o decoro da classe! Que são duas situações que lá fere e você pode ficar impossibilitado de tá concorrendo, tá sendo promovido e nunca... eu fui, literalmente, me desculpa a palavra, talvez um cara sacaneado pela Polícia! [...] Eu nunca fui condenado em nada, então eu fui condenado antes, condenado pelos (...) pelos homens, pelo (...) pela, pela Polícia Militar em si. Lamento muito isso, gostaria que isso fosse mudado, que nós tivéssemos... que fosse mais... que tivesse mais justiça! (Entrevistado 5).

#### 4.3.2 Discussão.

Os entrevistados relatam satisfação no trabalho quando têm oportunidade de executá-lo com autonomia, pois anseiam colaborar com o Batalhão e com a tropa. Essa necessidade do

trabalhador de contribuir, engajando sua inteligência prática, seu saber-fazer, valendo-se da inventividade e de seu modo particular no desenvolvimento de suas funções, é, conforme a Psicodinâmica do Trabalho fonte de prazer no trabalho (Mendes & Duarte, 2013).

Entretanto, os policiais militares esbarram, muitas vezes, na chefia, nas relações de quem manda e quem obedece, características organizacionais das instituições militares. Diante disso, o sentimento manifesto é de que são “escravos brancos”, já que frequentemente não conseguem colocar seus pensamentos para seus comandantes. “Esse é o sentimento da tropa! Nós somos... escravos brancos! Eu acho que a única que não foi abolida na escravatura foi os militares! Não pegou a gente!” (Entrevistado 1).

Acerca dessa divisão entre quem planeja e quem executa as atividades na Polícia Militar, Minayo, Souza e Constantino (2008) ponderaram ser um fator que limita a autonomia dos policiais da ponta, os executores. Essa organização hierárquica, ao interferir na capacidade criativa e no poder de decisão dos subordinados, contribui também para aumentar o estresse no trabalho e para causar sentimentos de falta de reconhecimento, impedindo a realização dos sujeitos por meio do trabalho.

Assim, em decorrência da relação hierárquica, relatam já terem sido manipulados por seus superiores. Em consequência disso, emergiram sentimentos de culpa e de omissão, afinal, deixaram de se doar tanto à instituição quanto aos que mais dependem de seus serviços: a sociedade. “Eu fui manipulado, a trabalhos árduos, e não fui recompensado e no final, traído, e isso me trouxe um trauma muito profundo! Então hoje não tem familiaridade entre eu e policiais militares!” (Entrevistado 4)

A frustração é uma vivência para os policiais militares a partir do momento em que estes esperam reconhecimento por ato meritório – que lhes daria uma promoção ou mesmo uma medalha – mas que não é alcançado. O reconhecimento é, dessa forma, almejado desde os pequenos atos exitosos do dia a dia de trabalho até a ascensão na carreira, razão pela qual manifestam tristeza, pois consideram não serem retribuídos a contento pela instituição. Ao contrário, reforçam a falta de companheirismo e apoio da corporação pelos trabalhos prestados.

A ascensão na carreira, dentro da Polícia Militar, acontece através da promoção. Além do aumento salarial para o contemplado, representa a este a retribuição pelo bom desempenho de suas funções. Assim, quando há impasses e ela não é obtida, a insatisfação e desmotivação em relação ao trabalho ocorrem, de modo que, segundo estudo realizado por Miranda (2016), há forte correlação entre a falta de oportunidades de ascensão na carreira de policiais militares do Rio de Janeiro e a tentativa de suicídio destes. “Me sinto

triste por ter sido preterido, ter sido esquecido, ter sido abandonado literalmente pela Polícia com relação a meu, à minha ascensão na minha carreira, o qual eu sou merecedor e muito merecedor!” (Entrevistado 5).

Os policiais militares se sentem frustrados e insatisfeitos frente à falta de recursos materiais ou humanos para a realização das atividades e ao serem empregados em funções aquém da capacidade técnica que possuem. “Então isso aí às vezes gera [...] uma certa frustração de você, altamente treinado, e fazendo o que todo mundo faz! [...] Então são situações assim que às vezes você fica sobrecarregado, fazendo algo que não era sua atribuição. (Entrevistado 4).

Outra fonte de insatisfação são as audiências de custódia, às quais os policiais militares estão sujeitos após determinadas ocorrências. O sentimento manifestado pelos policiais militares é de medo, por sentirem uma valorização dada pelo juiz ao depoimento do bandido em detrimento da palavra do policial. Dessa maneira, reagem com receio e limitam sua atuação: “Então o que acontece muito com os policiais ainda, que piora a situação deles do que da minha, é que... hoje eu faço uma prisão com medo! De chegar lá na audiência de custódia o juiz mandar instalar uma sindicância e me indiciar!” (Entrevistado 1).

Um aspecto que confere aos policiais militares o sentimento de felicidade, ainda segundo os entrevistados, é a percepção que eles possuem da utilidade do trabalho que executam, apesar de nem sempre obterem a retribuição por parte da sociedade, público-alvo da atuação policial. Sendo a atuação na comunidade a rotina desse trabalhador, algumas ações que os aproximem da população são metas para a corporação, além de serem defendidas pelos membros da instituição, pois acreditam ser uma maneira de desmistificarem diante dos civis a imagem de que são truculentos. “Então, é... nós temos hoje a necessidade de mostrar esse serviço para a sociedade, pra trazer a sociedade mais pro nosso lado!” (Entrevistado 3).

Essa necessidade de obter reconhecimento social foi observada em estudo realizado por Ferreira (2016). Sendo que o não reconhecimento por parte da sociedade foi relatado como fonte de ressentimento e apontado como um dos precursores do adoecimento desses trabalhadores. A psicodinâmica defende que o reconhecimento é esperado pelo sujeito como consequência de seu trabalho. É a retribuição simbólica aguardada após o engajamento de sua subjetividade, inventividade e inteligência empregadas na execução das atividades que lhes são determinadas. Nessa ótica, o trabalhador, ao investir em seu saber-fazer, encontra a possibilidade de fortalecer sua identidade (Lima, 2013). O reconhecimento constitui-se, portanto, mediador de saúde nos cenários laborais.

Ainda segundo os entrevistados, policiais que pertencem a uma tropa especializada demonstram motivação para com o trabalho. Isso ocorre, segundo eles, devido ao treinamento que realizam e ao retorno que essa dedicação lhes proporciona: um trabalho bem-feito, salvando vidas e aplicando a lei. “Não, no trabalho em si, assim na [...] falar dessa unidade assim as pessoas são altamente motivadas, né!” (Entrevistado 3). Müller (2012) encontrou achados similares numa unidade especializada do Rio Grande do Sul. As vivências relacionadas a prazer foram aquelas que proporcionaram um trabalho dinâmico, socialmente aceito, com encontros semanais da equipe e com o uso da inventividade no trabalho. “

Os entrevistados relatam paixão pelo que fazem e associam tal sentimento à vocação que acreditam possuir para o cargo que ocupam. Esse sentimento se justifica também nas condições que o ingresso na corporação viabilizou para suas famílias e para eles próprios. Reconhecem que, através do trabalho, conseguem dar um bom padrão de vida aos seus dependentes. “Pra mim, falar a respeito do meu trabalho, primeiramente, eu sou um apaixonado! Sou apaixonado, eu entrei por vocação policial militar!” (Entrevistado 5).

## **4.4 Impactos do Trabalho na Saúde**

### **4.4.1 Descrição dos resultados.**

O trabalho é percebido pelos entrevistados como causador de impactos na saúde. Dessa maneira, eles relatam que policiais militares têm um prazo de validade de 20 anos e que as atividades que realizam afetam a saúde física, causando problemas na coluna, diabetes, aumento da pressão arterial e, principalmente, no estado emocional:

Depois dos 20 anos a nossa data de validade acabou e é só problema, consequência dos 20 anos! [...] A minha coluna, por ficar 6 horas na posição [...] nós só tínhamos dois, é [...] assim, 70% do serviço eu tinha que ficar no semáforo na posição de descansar na postura e compostura! Eu tinha que ficar lá como se fosse um boneco, mão pra trás! [...] Ah, a diabetes, por exemplo, a pressão alta, diabetes porque nós não tínhamos horário de comer. [...] E principalmente do... do estado emocional. Que eu acho que é... hoje no Quartel se a gente fazer uma, se a gente fazer uma pesquisa, chega no quartel lá 10 psicólogo, e chegar pro, pro, chamar... polícia, assim, ó: Junta todo os policiais que tá aqui, que tá entrando de serviço! Vamo atender, os 10 psicólogo, vamo atender, vamo dá 10 minutos pra atender os policiais. Aí chega pro policial e fala: “Olha, faça tudo que cê quiser, menos mentir pra mim! Vai ficar aqui! Se ocê tiver ruim, cê tiver bão vai ficar aqui! Eu quero saber a verdade de você!” Sra., reprova 90%! 90% por cento, Sra. chega lá assim e fala: Olha, esses 90% não tem condições de trabalhar na rua. (Entrevistado 1).

Observam que a saúde é afetada também nos quesitos sono e alimentação, em virtude das escalas de trabalho a que são submetidos:

Porque, tipo assim, principalmente questão de alimentação! Né? A gente come na rua, não tem horário. É... pra quem trabalha à noite, quando a gente tá trabalhando à noite num... num dorme direito. [...] Cansaço, né, assim, questão do cansaço e tal e... porque é... escala noturna, por exemplo, principalmente pra mim é o fim do mundo! (referenciar).

Eu... eu... questão de, assim, particularmente a questão de alimentação e sono pra mim é difícil! Muito difícil quando mexe com isso! (Entrevistado 2).

O fato de levantarem muito cedo para se apresentar ao trabalho e a exposição ao vento da madrugada é sugerido como causa para o desenvolvimento de rinites e sinusite: “Única coisa que eu tenho é sinusite e rinite e foi adquirido devido eu sair muito cedo de casa pra [...] de moto, né, e tal” (Entrevistado 2).

Outra razão que os entrevistados acreditam que contribua para danos à saúde é a inalação de gás lacrimogênio, inclusive para rinites e sinusites. A inalação do gás é uma prática, principalmente, em cursos operacionais:

Afetar, afeta, sim. A gente trabalha muito, né? Eu que sou um cara muito antigo, tô quase aposentando, passei em vários cursos operacionais, onde passei muita fome, fiquei uma semana sem comer nada! Tomei muito gás, gás lacrimogênio [...]. [...] Eu adquiri muitas doenças, inclusive mais, as mais comuns são, é, questões de gastrite estomacal, né? Você não come, você ingere coisa ruim, come trem que não presta e vem o gás e vem a sede e aí cê dá proble... [...] dá problema no esôfago, dá problema no duodeno, dá problema no estômago em si, gastrites, úlceras. É hoje tem uma bactéria muito comum que chama H. Pylori, H. Pylori Bactéria. Ela até foi... foi assim muitos comentam que ela é causadora de câncer. E também, geralmente quem faz uma grande inalação de... de gás lacrimogêneo, antigamente tinha dois gás, um que era mais nocivo... todo mundo de antigamente tem rinite e sinusite e várias outras situações, mas isso eu acabei de falar, a pessoa faz o curso se quiser! [...] Não é obrigado, o policial não é obrigado a fazer isso não! (Entrevistado 5).

Também apontam que o Serviço Extra Remunerado (SER) – Virtual ou AC4 – é um dos fatores que contribuem prejudicialmente à saúde, principalmente quando as escalas extras lhes são impostas, comprometendo o período que seria de folga:

Hoje eu tô 12 por 36, diurno, né? Mas assim... É, apesar... que aí já é escala automática no Virtual, aí é todo dia! Aí pelo menos o final de semana tá sendo livre. [...] Segunda a sexta! Aí no final de semana tá sendo livre por enquanto, não sei... se vai continuar. [...] Então o Extra seria um ponto aí

que... que atinge muito a gente! Né, tem a questão de alimentação, principalmente, a questão da saúde! Que cê tá, o organismo seu acostuma com aquilo ali, aí de repente, te volta, você... muda totalmente! (Entrevistado 2).

De acordo com os entrevistados, o SER contribui para que muitos policiais trabalhem mesmo doentes:

Do que eu venho acompanhando pelo fato de trabalhar muito! Hoje o policial militar trabalha doente, ele não vai pra junta médica. Doente por quê? Ele não pode abrir mão da hora extra dele! Aquilo já tá condicionado no salário dele, o padrão de vida dele depende daquilo. Ele, se ele tirar ali uns 2.600,00 [mil reais] que ele ganha a mais no AC4, o Virtual, ele não vai dar conta de sobreviver. (Entrevistado 1).

Porém, acreditam que a situação seja escolha do policial, em comparação a um passado recente, em que o policial já foi obrigado a trabalhar no mesmo regime de escalas extras, mas sem direito à remuneração extra:

Então eu tô vendo aí muita gente trabalhar doente, mas aí também, em contrapartida, é uma escolha do policial militar! A Instituição não tem culpa disso! [...] porque quando nós entramos havia, sim, escalas extras, você tinha uma escala 24/48 e na segunda folga ainda fazia um serviço extra que não era remunerado! [...] Hoje é tudo remunerado! A escala melhorou, eu tenho uma pistola nova, eu tenho um colete novinho, ando em viaturas novas, então a Polícia evoluiu muito! Então daí dá pra se ver, a ocorrência de tantos jovens que têm curso superior aí na área vasta, de Direito, Jornalismo, várias áreas que estão aí querendo entrar na nossa Corporação! (Entrevistado 5).

Entretanto, reconhecem, em algumas situações, que o trabalho extra remunerado é uma escala forçada: “Infelizmente existem também escalas. Que escala o camarada lá, ele vai receber hora extra dele tudo bem, mas é escalado! Mas isso antigamente existia e não recebia” (Entrevistado 5). E apontam as mudanças nestas e a falta de programação como uma das dificuldades que trazem prejuízos à convivência familiar:

Olha, o proble... uma das dificuldades que a gente tem no serviço também é isso! Que quando cê tá adaptando a um tipo de escala, aí é muda tudo! [...] Você não tem programação! Ultimamente, não temos, não tem como programar! Agora, por exemplo, até mesmo, final de semana agora tenho um aniversário... aí esses dias ela ainda me passou mensagem: “E aí, posso confirmar o convite?” Falei: “Olha, eu não posso te dar a resposta agora!” Então, assim, é desse jeito! Cê não tem! (Entrevistado 2).

O envolvimento excessivo com o trabalho, em que o policial coloca o trabalho em primeiro lugar, prejudica o convívio familiar e social, conclui os entrevistados. Sobre isso,

também afirmam colaborar, nesse sentido, o fato de o trabalho policial ter hora para entrar, mas não ter hora para sair:

No meu caso em específico, em razão, assim, de acabar me envolvendo muito com o trabalho! Isso aí acabava passando e diminuindo às vezes a questão, vamos dizer é... familiar, pessoal, que você acaba colocando o serviço em primeiro lugar, então, conseqüentemente, gera outros transtornos! Porque você se envolve muito, você acaba sendo apaixonado por aquilo que você faz e você às vezes não percebe que aquilo está te afetando! Né? Afetando ao ponto de roubar o seu tempo familiar, seu tempo pra você mesmo, então assim, acaba atrapalhando! [...] Então você acaba percebendo também que alguns... alguns problemas e a cabeça acaba afetando, assim que você, no trabalho, você acaba, porque até eu falo, lá você tem hora pra entrar, de serviço, mas não tem hora pra sair! [...] Aí acaba gerando alguns transtornos familiar por às vezes não entender que você está fazendo seu trabalho, mas assim começa a ponderar, por exemplo: Não mais outro exerce a função, termina o serviço, ele vai embora pra casa! Você chega em casa e ainda está ligado àquela... àquela situação, ao serviço, à unidade, então isso aí gera alguns problemas! A gente percebe às vezes alguns problemas familiares em razão disso (Entrevistado 3).

Eles relatam que, inclusive, a busca por psicoterapia aconteceu em razão do envolvimento excessivo com o trabalho e dos prejuízos na convivência familiar:

O fato de hoje eu fazer a terapia é em razão disso! Eu levava muito trabalho! Eu não desligava, eu ficava o tempo inteiro, né? Com isso eu fiz assim, tenho feito coisas ao longo dessa... desse tratamento pra que possa ter uma qualidade melhor e saber dizer não, né? (Entrevistado 3).

E lamentam que a atividade policial militar pode contribuir também para o adoecimento mental: “A gente pode falar aí que eu sou uma pessoa doente, mentalmente e fisicamente! Eu era um cara bem tranquilo! Mas hoje eu me revisto nisso aí, um cara doentio de mente e fraco de físico! Eu era muito forte!” (Entrevistado 4).

#### **4.4.2 Discussão.**

Os impactos do trabalho, mencionados pelos policiais militares, afetam a saúde física, a psicológica e a vida familiar. No que se refere à saúde física, as escalas de trabalho contribuem para prejudicar a alimentação e o sono. Isso porque não há horário regular para se alimentarem e, quando empregados no período noturno, o sono automaticamente é afetado.

Diante disso, houve o desenvolvimento, entre os entrevistados, de diabetes, pressão alta e problema na coluna, que foram associados por eles à atividade policial militar. Acreditam que contribuam para problemas na coluna tanto o equipamento utilizado (cinto,

coldre, armamento, colete, coturno) quanto a postura corporal exigida à época das operações realizadas. “A minha coluna, por ficar 6 horas na posição... nós só tínhamos dois, é... assim, 70% do serviço eu tinha que ficar no semáforo na posição de descansar na postura e compostura! Eu tinha que ficar lá como se fosse um boneco, mão pra trás!” (Entrevistado 1).

Ainda em relação às escalas, o SER (Virtual) é apontado como um dos fatores que afetam a saúde dos policiais. O Virtual é uma realidade na PMGO, e é através dele que os policiais têm a possibilidade de aumentarem a renda se voluntariando ao trabalho em períodos que seriam para a folga. Entretanto, nem sempre o trabalho extra é opcional, podendo o trabalhador ficar sujeito às determinações e necessidades das unidades onde estão lotados. “Hoje eu tô 12 por 36, diurno, né? Mas assim... aí já é escala automática no Virtual, aí é todo dia! Aí pelo menos o final de semana tá sendo livre. [...] Segunda a sexta! Aí no final de semana tá sendo livre por enquanto, não sei... se vai continuar” (Entrevistado 2).

Ocorre que, uma vez compondo o orçamento, essa renda extra vira necessidade, dificultando aos policiais abrirem mão dela. Ao ser condicionado ao salário e ao padrão de vida estabelecido a partir disso, observa-se que muitos colegas trabalham além das escalas corriqueiras mesmo não estando em boas condições de saúde.

Do que eu venho acompanhando pelo fato de trabalhar muito! Hoje o policial militar trabalha doente, ele não vai pra junta médica. Doente por quê? Ele não pode abrir mão da hora extra dele! Aquilo já tá condicionado no salário dele, o padrão de vida dele depende daquilo. Ele, se ele tirar ali uns 2.600,00 [mil reais] que ele ganha a mais no AC4, o Virtual, ele não vai dar conta de sobreviver. (Entrevistado 1).

O trabalho excessivo, seja em razão do SER quanto pela especificidade que é a atividade policial militar, impacta diretamente no convívio familiar e social. Dessa forma, a falta de tempo e dedicação à família são apontadas como fontes de desconforto pelos entes destes trabalhadores. “Algum desconforto familiar, por você não estar presente, é aquele envolvimento de você se dedicar mais àquele serviço do que [...] isso aí acaba gerando alguns transtornos familiar, por às vezes não entender que você está fazendo seu trabalho” (Entrevistado 3).

Outros danos físicos observados são as rinites, sinusites e problemas estomacais. Estes foram associados à exposição ao vento da madrugada em virtude das escalas noturnas, bem como à inalação de gás lacrimogênio em cursos operacionais. Assim, não somente a saúde física é abalada, mas sobretudo a psicológica. Existindo a percepção de que a atividade policial militar contribui para o adoecimento mental, e que muitos policiais se sentissem à

vontade relatariam os problemas de origem emocional relacionados ao trabalho. “A gente pode falar aí que eu sou uma pessoa doente, mentalmente e fisicamente!” (Entrevistado 4).

Vale mencionar que Minayo, Assis e Oliveira (2011) realizaram estudo para avaliar os principais agravos, predisposições biológicas e doenças resultantes dos danos psicossociais advindos do trabalho de policiais militares e civis do Rio de Janeiro. Entre os achados estão problemas de saúde que também foram mencionados pelos policiais entrevistados na presente pesquisa: gastrites; rinites; sinusites; prejuízos relacionados ao sono e ao sistema digestivo.

### **Considerações Finais**

O estudo teve como objetivo analisar a organização do trabalho policial militar do Estado de Goiás e sua relação com o sofrimento de seus trabalhadores. As principais características da organização do trabalho e da atividade policial, conforme apresentadas, foram: as relações estabelecidas em função da hierarquia; os riscos envolvidos na profissão e a necessidade de mais treinamentos para minimizá-los; a existência de um regulamento que direciona as atividades, o POP; a dificuldade de se obter reconhecimento nessa atividade arriscada e desgastante; e o ingresso de novos policiais que não se identificam com a carreira.

Ser policial militar ultrapassa o mero cumprimento da função de policiamento ostensivo e preservação da ordem pública. Exercer essa atividade requer, sobretudo, o desenvolvimento de formas de lidar com esse contexto de cobranças rígidas, de relações interpessoais melindrosas e com a expectativa, muitas vezes frustrada, de ser reconhecido. Além disso, demanda dos sujeitos a administração dos entraves que se colocam frente à conquista da autonomia e da superação do sentimento de “escravidão”.

Ao ser forjado, o policial militar é convencido de que para ser um bom profissional precisa cultivar o sentimento de servir à sociedade. A vontade de cumprir o seu dever precisa ser inabalável, como preconiza o Estatuto que o rege, e a devoção em manter a ordem pública deve ser integral, independentemente do risco à própria vida. Observa-se nos preceitos colocados neste Regulamento que as exigências chegam a sobrepor o humano, à medida que se requer: devoção, termo que remete à fé ou religiosidade; inabalabilidade, como se não houvesse limites do corpo; integralidade, ultrapassando as barreiras da vida profissional e adentrando a pessoal e familiar. Ser policial é ser isso o tempo todo!

Diante desses valores idealizados pela instituição, observa-se, nos relatos, a existência da responsabilização dos sujeitos por sua identificação, ou não, com a carreira, pelos desgastes gerados por esta, assim como pelos atos empregados pelos policiais no exercício da atividade. Muitas vezes, tal responsabilização, remete o policial a acreditar que ser policial é somente uma questão de “vocação” e, frente à não adaptação, acaba por assumir, sozinho, a responsabilidade de sua “inadequação”, isentando a organização do trabalho. Toda essa problemática se desenvolve em um ambiente organizacional onde o espaço coletivo de discussão praticamente inexistente, restando aos trabalhadores o cumprimento irrestrito das ordens, decididas por uma minoria, e o não questionamento dessa estrutura organizacional. A não discussão sobre o trabalho, a falta de espaço para isso, leva muitas vezes à essa introjeção da culpa (“Eu me sinto culpado de fazer tão pouco pela PM”); à falta de crítica acerca da

organização do trabalho (“Então eu tô vendo aí muita gente trabalhar doente, mas aí também, em contrapartida, é uma escolha do policial militar! A Instituição não tem culpa disso!”); e, conseqüentemente, à não transformação dessa organização, em virtude de uma ideia gerada de que é o sujeito quem tem que se adequar sempre (“O Guerreiro ele já nasce guerreiro!”).

Essa realidade, de obediência irrestrita e sem questionamentos, começa a mudar na Polícia Militar do Estado de Goiás com o ingresso de servidores mais cientes de seus direitos. A exigência de curso superior como pré-requisito foi associada a um momento importante para toda a tropa, pois a conscientização de que nem tudo que lhes era cobrado era passível de ser cumprido possuía legalidade ou era “normal”. Entretanto, mesmo mais cientes de seus direitos, novos ingressantes da corporação são, em algumas situações, criticados por serem considerados não possuidores de uma identificação com a carreira, como se a usassem apenas como trampolim para outro concurso.

Para lidar com o sofrimento que o trabalho ocasiona, nessa estrutura descrita, os policiais lançam mão de estratégias individuais. São estas que os auxiliam a contornar o sofrimento gerado por uma organização rígida e hierárquica, na qual as decisões cabem a uma minoria. Observa-se, portanto, desde mecanismos de proteção até os de adaptação.

Quanto aos objetivos específicos propostos, os resultados obtidos vêm a seguir.

**Na investigação das características da organização do trabalho policial militar:** aspectos relacionados à hierarquia e à disciplina, princípios organizativos das instituições militares; o risco intrínseco à profissão; a dificuldade para obter reconhecimento e ascensão na carreira; a existência de um protocolo (POP) que direciona as atividades.

**Na identificação das estratégias utilizadas:** as estratégias de defesa utilizadas pelos policiais para lidar com as dificuldades foram de adaptação ou exploração, negando o sofrimento e se submetendo aos desejos da organização; de proteção, auxiliando a suportar as adversidades.

**Na identificação da dinâmica prazer/sofrimento no trabalho:** o prazer é mencionado nas atividades em que a autonomia pode ser exercida; diante da percepção de utilidade de seu trabalho; por policiais de tropas especializadas, em que a capacidade técnica é valorizada; pela crença de que possui vocação para ser policial. O sofrimento surge quando o sujeito esbarra nos entraves da hierarquia; quando não obtém reconhecimento ou ascensão na carreira; frente às conseqüências das audiências de custódia; diante da falta de recursos materiais ou humanos. Os sentimentos de prazer relatados foram: satisfação; paixão; motivação; felicidade. Os sentimentos que traduzem sofrimento: culpa; omissão; frustração; tristeza; insatisfação; medo.

O sofrimento pode ser inferido, ainda, observando-se os impactos da atividade policial na saúde e no comportamento dos sujeitos. Como já foi apresentado, os prejuízos atingem a saúde física, a psicológica e a vida pessoal e familiar. Sendo um dos dados mais relevantes a adesão desses trabalhadores à escala extra remunerada, seja por “vontade própria” ou por escalas impostas.

Dessa forma, retoma-se o último objetivo específico da pesquisa, que se propôs a subsidiar práticas preventivas para os cuidados da saúde desse público. Sugere-se, portanto, um olhar cuidadoso sobre os aspectos geradores de sofrimento, suscitados nas entrevistas, bem como nas percepções narradas sobre a maneira como o trabalho impacta na saúde, no comportamento e na vida pessoal e familiar dos policiais.

A proposta de prevenção envolve a valorização da inventividade no trabalho e a criação de espaços coletivos de discussão. No entanto, percebe-se o receio, por parte da instituição, de proporcionar essas formas de autonomia no trabalho e de manifestação dos sujeitos sob o risco de significar abrir mão das prerrogativas e do estilo de gestão militar. Contudo, valorizar a contribuição de todos que constroem o trabalho, trazem benefícios à saúde e ao bem-estar dos sujeitos, mas sobretudo à transformação e ao desenvolvimento da própria instituição.

Como contribuições trazidas pelo estudo, destacam-se: a abertura da instituição à pesquisa, o que denota a disponibilidade de rever conceitos e ouvir críticas; apresentar dados sobre policiais militares do Estado de Goiás, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, visto que há escassez de trabalhos nessa área e com essa categoria profissional; dar voz aos policiais militares e despertá-los para a necessidade de pensar e discutir o trabalho, mesmo que individualmente.

Quanto às limitações, podem ser apontadas: o fato de terem sido realizadas entrevistas individuais e não sessões coletivas; a quantidade de participantes; a demanda ter partido da pesquisadora e não dos trabalhadores; a ausência de discussão dos dados obtidos com os entrevistados, devido ao tempo para realização do estudo.

Assim, propõe-se para futuros aprofundamentos teóricos sobre esse público pesquisado a observação das relações interpessoais em unidades diversas, por exemplo, nas tropas especializadas. Uma escuta voltada também para os comandantes, de forma a compreender as especificidades e dificuldades do trabalho realizado por estes.

## Apêndices

### Apêndice A - Levantamento Bibliográfico de Estudos com Profissionais de Segurança Pública

| Título                                                                                                                                                                      | Ano  | Periódico/Instituição                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------|
| Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua                                                                                                   | 2010 | Sociologias                               |
| Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares                                                                                                            | 2010 | Boletim de Psicologia                     |
| Avaliação de estresse em policiais militares                                                                                                                                | 2010 | Psicologia: Teoria e Prática              |
| “Eu acho que você vai criando uma couraça”: abordagem psicodinâmica do sofrimento no trabalho e das defesas entre policiais civis de uma unidade da Polícia Civil no Brasil | 2011 | Universidade de Brasília                  |
| Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre Policiais Civis                                                                                                           | 2011 | Psicologia: Teoria e Pesquisa             |
| Organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento no trabalho em Delegacias de Polícia do Distrito Federal                                                         | 2011 | Universidade de Brasília                  |
| Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais                                                        | 2012 | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |
| Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil                                                                        | 2012 | Caderno de Saúde Pública                  |
| O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM                                                                  | 2012 | Revista Preleção                          |
| Condições de trabalho e morbidade referida de policiais militares, Recife-PE, Brasil                                                                                        | 2012 | Saúde e Sociedade                         |
| Estresse ocupacional em mulheres policiais                                                                                                                                  | 2013 | Ciência & Saúde Coletiva                  |
| Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com policiais militares do Distrito Federal                                                                                         | 2013 | Universidade Católica de Brasília         |
| Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro                                                                                        | 2013 | Ciência & Saúde Coletiva                  |
| A resignificação da tarefa em policiais legislativos 10 anos após a mudança na legislação da atividade                                                                      | 2013 | Universidade de Brasília                  |
| Dinâmica da organização do trabalho, o uso de estratégias de defesa e as vivências de prazer e sofrimento dos policiais legislativos                                        | 2013 | Universidade de Brasília                  |
| Ser mulher policial: vivências de prazer e sofrimento de servidoras da Polícia Legislativa de uma instituição pública                                                       | 2013 | Universidade de Brasília                  |
| “Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano”:                                                                                                                            | 2014 | Universidade de                           |

|                                                                                                                                                                           |      |                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------|
| estudo de caso sobre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar do Distrito Federal                                                                  |      | Brasília                          |
| A organização do trabalho e os riscos psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal                                                                                | 2014 | Universidade de Brasília          |
| Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal                                                                          | 2014 | Universidade de Brasília          |
| Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do Distrito Federal: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho | 2014 | Universidade de Brasília          |
| Sofrimentos policiais: análise psicodinâmica do trabalho em uma Delegacia de Polícia Civil do Distrito Federal                                                            | 2014 | Universidade de Brasília          |
| Trabalho prescrito, trabalho vivo e mobilização subjetiva: o caso dos bombeiros militares em atividade meio                                                               | 2014 | Universidade de Brasília          |
| Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da Polícia Militar                                                                                        | 2016 | Farol                             |
| Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins                              | 2016 | Universidade Federal do Tocantins |
| Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF                                                      | 2016 | Universidade de Brasília          |

## Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), de uma pesquisa de Mestrado intitulada *Trabalho e sofrimento do Policial Militar do Estado de Goiás*.

Meu nome é Denise Michelle Valério de Lima, sou Psicóloga Tenente do Quadro de Saúde da PMGO e a pesquisadora responsável pela proposta. Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Goiás, da linha de pesquisa Processos Psicossociais e Educacionais, orientanda do Professor Doutor Emílio Peres Facas.

A presente pesquisa objetiva analisar a organização de trabalho do policial militar do Estado de Goiás, investigando as características dessa instituição, a relação da dinâmica prazer/sofrimento e as estratégias defensivas utilizadas na atividade policial militar. A partir dos dados obtidos, pretende-se desenvolver práticas preventivas e estratégias de enfrentamento do adoecimento mental.

Na realização do estudo serão necessárias entrevistas em que será garantido, além do caráter voluntário de participação, o sigilo das informações prestadas e o anonimato dos participantes. Esclareço que a pesquisa poderá trazer riscos mínimos para os participantes, no que se refere ao tempo disponível para a participação, como no possível constrangimento em responder às questões. Em caso de desconforto ou constrangimento, você poderá se recusar a responder ou mesmo desistir da pesquisa em qualquer momento e sem qualquer penalidade, seja durante ou posteriormente à coleta de dados. Para isso disponibilizo os contatos a seguir com essa finalidade ou para demais dúvidas que surgirem: telefone **(62) 98432-8757** e endereço eletrônico [psydenise@hotmail.com](mailto:psydenise@hotmail.com). Acrescento que, se em decorrência da pesquisa surgir a necessidade de acompanhamento psicológico, este poderá ser viabilizado através do Serviço de Psicologia do Hospital do Policial Militar do Estado de Goiás (HPM).

Você não terá qualquer custo adicional para participar deste estudo, nem receberá pagamento ou gratificação financeira. Caso sinta-se lesado, poderá pleitear junto aos órgãos

competentes indenização, que será concedida por determinação legal caso seja comprovada a existência de danos decorrentes de sua participação nesta pesquisa.

Após receber esses esclarecimentos, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável.

Em casos de dúvidas **sobre os seus direitos** como participante desta pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, nos telefones: 3521-1075 ou 3521-1076.

---

Denise Michelle Valério de Lima

### **CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DA PESQUISA**

Eu, \_\_\_\_\_

RGPM \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do estudo *Trabalho e sofrimento do Policial Militar do Estado de Goiás*, como sujeito. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Denise Michelle Valério de Lima sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade (ou interrupção de meu acompanhamento/assistência/tratamento, se for o caso).

Goiânia, \_\_\_\_\_

Nome do sujeito: \_\_\_\_\_

Assinatura do sujeito: \_\_\_\_\_

## Referências

- Anchieta, V. C. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M., & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208.
- Anchieta, V. C. C. (2011). *“Eu acho que você vai criando uma couraça”: abordagem psicodinâmica do sofrimento no trabalho e das defesas entre policiais civis de uma unidade da Polícia Civil no Brasil*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Anjos, F. B. dos (2013). Organização do trabalho. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 267-273). Curitiba: Juruá.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Berquó, D. L. C. (2013). *A resignificação da tarefa dos policiais legislativos 10 anos após a mudança na legislação da atividade*. Monografia. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Bezerra, C. M., Minayo, M. C. de S., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 657-666.
- Brasil (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Recuperado em 16 de fevereiro de 2017, de [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf)
- Brasil (2000). *Portaria n. 079-EME, de 13 de julho de 2000*. Aprova o Manual de Campanha C 22-5- Ordem Unida, 3ª Edição. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Estado-Maior do Exército, Brasília, DF. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de <http://www.cciex.eb.mil.br/arquivos/docs/publicacoes/manuais/c22-5.pdf>
- Brasil (2009). *Portaria Normativa n. 660/MD, de 19 de maio de 2009*. Aprova o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas. Ministério da Defesa, Brasília, DF. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de [http://www.defesa.gov.br/arquivos/File/legislacao/emcfa/portarias/660\\_2009.pdf](http://www.defesa.gov.br/arquivos/File/legislacao/emcfa/portarias/660_2009.pdf)
- Brasil (2012). *Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012*. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Brasília, DF. Recuperado em 5 de novembro de 2017, de [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)
- Carmo, J. G. M., Guimarães, L. V. M., & Caeiro, M. L. (2016). Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da polícia militar. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(8), 1278-1322.

- Carvalho, P. de L. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado do Tocantins*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, Brasil.
- Castro, C. (2004). *O espírito militar. Um antropólogo na caserna*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Coelho, E. F. (2014). “*Uma farda sem um homem é só um pedaço de pano*”: Estudo de caso sobre autoeficácia e qualidade de vida no trabalho na polícia militar do Distrito Federal”. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Conselho Federal de Psicologia (2005). *Código de ética profissional do psicólogo*. Retirado em 6 de fevereiro de 2018, de <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>.
- Costa, F. D. da, Sangaleti, R., & Santos, V. E. dos. (2014). *Trabalho prescrito, trabalho vivo e mobilização subjetiva: o caso dos bombeiros militares em atividade meio*. Monografia. Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.
- Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do Trabalho* (pp. 467-471). Curitiba, PR: Juruá.
- Damaso, C. R., Guimarães, D. D., Avelar, I. G. de L., Scalassara, N. M. N. L., & Veloso, S. A. M. (2014). *Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do Distrito Federal: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B., Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: Teoria e Prática*, Universidade José do Rosário Vellano, 12(3) 66-77.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5a. Ed., São Paulo: Cortez; Oboré.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In Mendes, A. M., Lima, S. C. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. In: Sznclwar, L. I., & Mascia, F. L. *Trabalho, tecnologia e organização*. São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista Cult*, 139, pp. 49-53.
- Dejours, C. (2011a). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. Em: Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 381-408). Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fio Cruz.

- Dejours, C. (2011b). O trabalho como enigma. Em: Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.151-166). Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fio Cruz.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2014). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Coordenação: Betiol, M. I. S. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., & Cardoso, M. R. (2001). Entrevista. *Ágora*, 4, pp. 89-94.
- Diniz, A. S. B., & Goes, H. S. (2014). Espaço de escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento. In Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., & Facas, E. P. *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 451-467), Curitiba, PR, Juruá.
- Facas, E. P. (2009). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Ferreira, J. B. (2007). *Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários de anistiados políticos de uma empresa pública*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Ferreira, L. B. (2016). *Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre policiais militares do DF*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, DF.
- Ferreira, D. K da S., Bonfim, C., & Augusto, L. G. da S. (2012). Condições de trabalho e morbidade referida de policiais militares, Recife-PE, Brasil. *Saúde Soc. São Paulo*, 21(4), 989-1000.
- Fonseca, D. M., Silva, M. de O, & Silva, R. J. N. (2014). *A organização do trabalho e os riscos psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal* (2014). Monografia. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Freitas, L. G. (2007). Prazer-sofrimento no trabalho de professores em ambiente virtual. In Mendes, A. M., Lima, S. C. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 119-131). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Freitas, L. G. (2013). Centralidade do trabalho. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 77-81). Curitiba, PR: Juruá.
- Freitas, L. G., Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, RJ, 13(1), 7-26.

- Galvão, M. (2016). *Sim, senhor! Não, senhor! Discutindo o relacionamento social militar*. Curitiba, PR: Appris.
- Gaskell, G. (2015). Entrevistas individuais e grupais. In Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Orgs.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som* (pp. 64-89). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Ghizoni, L. D; Mendes, A. M. (2014). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. *Contextos Clínicos*, 7(1), 15-26.
- Giongo, C. R.; Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão Sistemática da Literatura. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814.
- Goiás (1975a). *Lei n. 8.000, de 25 de novembro de 1975*. Dispõe sobre os critérios e as condições de promoção dos oficiais da ativa da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Palácio do Governo do Estado de Goiás. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de [http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina\\_leis.php?id=8773](http://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php?id=8773)
- Goiás (1975b). *Lei n. 8.033, de 02 de dezembro de 1975*. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Palácio do Governo do Estado de Goiás. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1975/lei\\_8033.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm)
- Goiás (1996). *Decreto n. 4.717, de 07 de outubro de 1996*. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás. Palácio do Governo do Estado de Goiás. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/1996/decreto\\_4717.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/1996/decreto_4717.htm)
- Goiás (2006). *Lei n. 15.704, de 20 de junho de 2006*. Institui o Plano de Carreira de Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, GO. Recuperado em 9 de agosto de 2017, de [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2006/lei\\_15704.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2006/lei_15704.htm)
- Gomes, R., Minayo, M. C. S, & Silva, C. F. R. (2003). Os riscos da profissão. In Minayo, M. C. S., & Souza, E. R. (Orgs.). *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial* (pp. 207-226). Rio de Janeiro, RJ: Garamond.
- Gonçalves, M. de C. M. (2014). *Sofrimentos policiais: análise psicodinâmica do trabalho em uma Delegacia de Polícia Civil do DF* (2014). Monografia. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (2011). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fio Cruz.
- Leirner, P. C. (1997). *Meia volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Lima, S. C. C. (2013). Reconhecimento no trabalho. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 351- 355). Curitiba, PR: Juruá.

- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2007). Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In Mendes, A. M., Lima, S. C. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 27-41). Brasília, DF: Paralelo 15.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259- 266). Curitiba, PR: Juruá.
- Mendes, A. M. & Morrone, C. (2014). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 29-52). Curitiba, PR: Juruá.
- Mendes, A. M., & Muller, T. da C. (2013). Prazer no trabalho. In Vieira, F. O.; Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 288-292). Curitiba, PR: Juruá.
- Merlo, A. R. C., Mendes, A. M. B. (2009). *Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 12(2), 141-156.
- Merlo, A. R. C., Bottega, C. G., & Magnus, C. N. (2013). Espaço público de discussão. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 147-151). Curitiba, PR: Juruá.
- Minayo, M. C. de (2013). Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 611-620.
- Minayo, M. C. S, & Souza, E. R. (2003). *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Minayo, M. C. S.; Souza, E. R., & Constantino, P. (2007). Riscos percebidos e vitimização de policiais civis e militares na (in)segurança pública. *Cad. Saúde Pública*, 23(11), 2767-2779.
- Minayo, M. C. S., Souza, E. R., & Constantino, P. (2008). *Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Fio Cruz.
- Minayo, M. C. S., Assis, S. G., & Oliveira, R. V. C. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199-2209.
- Miranda, D. (2016). *Diagnóstico e prevenção do comportamento suicida na polícia militar do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, RJ: Mórula Editorial.
- Monteiro, J. K. (2014). Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 335- 333). Curitiba, PR: Juruá.

- Moraes, R. (1999). Análise de Conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), 7-32.
- Moraes, D. M. (2013). Estratégias defensivas. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-157). Curitiba, PR: Juruá.
- Müller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Muniz, J. de O. (1999). *Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser: cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro*. Tese de Doutorado, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Oliveira, K. L. (2010). Percepção da saúde mental em policiais militares da força tática e de rua. *Sociologias*, 12(25), 224-250.
- Oliveira, P. L. M., Bardagi, M. P. (2010). Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. *Boletim de Psicologia*, 131, 153-166.
- Ramagem, E. D. (2013). *Dinâmica da organização do trabalho, o uso de estratégias de defesa e as vivências de prazer e sofrimento dos policiais legislativos*. Monografia. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Silva, L. P. (2011). *Organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento no trabalho em delegacias de polícia do Distrito Federal*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Soboll, L. A. P., & Horst, A. C. (2013). Ideologia da Excelência. Em: Vieira, F. O.; Mendes, A.M. & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicinário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 225-235). Curitiba: Juruá.
- Souza, E. R., Minayo, M. C. de S., Silva, J. G., & Pires, T. O. (2012). Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares da cidade do Rio de Janeiro, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, 28(7), 1297-1311.
- Souza, G. C. de; Gonçalves, J. B., & Carvalho, K. C. dos R. (2014). *Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal*. Monografia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Souza, J. W. (2013). *Ser mulher policial: vivências de prazer e sofrimento de servidoras da Polícia Legislativa de uma instituição pública*. Monografia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Stein, A. C., & Reis, A. M. de S. (2012). O absenteísmo por dispensa médica e os prejuízos para gestão policial militar: um estudo de caso do 4º BPM. *Revista Preleção: Publicação Institucional da Polícia Militar do Espírito Santo*, VI(11).
- Uchida, S. (2007). Organização do trabalho: vivências de sofrimento e prazer. In Mendes, A. M., Lima, S. C. C., & Facas, E. P. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 105-118). Brasília, DF: Paralelo 15.

- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Inteligência prática. In Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 237-248). Curitiba: Juruá.
- Vicentini, C. (2014). *Corpo fardado: adoecimento mental e hierarquia na Polícia Militar goiana*. Goiânia, GO: Editora UFG.